

El problema del acoso por motivos de sexo y género  
en el ámbito laboral.

Una propuesta de protocolo integral desde la  
interseccionalidad.

Trabajo Fin de Máster



Máster Universitario en Igualdad y Género  
en el Ámbito Público y Privado

Alumna: Carolina Bonet Esclapez

Tutora: Dra. Purificación Heras González. UMH

Curso: 2019/2020 – 2º convocatoria

Palabras clave: protocolo, acoso por motivos de sexo y género, interseccionalidad, ámbito laboral, propuesta.

*Gracias,*

*a mi tutora Puri Heras, por su acompañamiento artesanal*

*a mi familia, por el sustento incondicional*

*a mis amigas, por sostenerme con alegría*

*a mí, por la curiosidad y el esfuerzo*

*y al bosque.*

## Índice de contenidos

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. JUSTIFICACIÓN.....	2
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
4. OBJETIVOS.....	8
5. ESTADO DE LA CUESTIÓN.....	8
5.1. El enfoque interseccional.....	8
5.1.1. Interseccionalidad en las políticas públicas.....	10
5.2. Conceptos y definiciones sobre manifestaciones de acoso.....	11
6. ANTECEDENTES Y EXPERIENCIAS PREVIAS.....	13
6.1. El mundo laboral y los derechos.....	13
6.1.1. Ámbito internacional.....	13
6.1.2. Ámbito comunitario.....	16
6.1.3. Ámbito estatal.....	17
6.1.4. Ámbito autonómico.....	19
6.2. Concepto, principios y fases de los protocolos específicos.....	21
6.3. Algunas experiencias que se conocen: logros y dificultades.....	26
7. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....	28
7.1. Metodología de elaboración del protocolo.....	30
7.2 Recursos necesarios para el diseño e implementación.....	31
7.2.1. Personal técnico especializado.....	31
7.2.2. CECAG: comisión específica.....	32
7.2.3. Persona instructora.....	33
7.2.4. Persona de referencia.....	33
7.2.5. Recursos técnicos.....	33
7.3 Principios rectores.....	34
7.4 Funcionamiento del protocolo.....	34
7.4.1. Procedimiento proactivo con fines de prevención.....	35
7.4.2. Procedimiento reactivo con fines paliativos.....	36
7.5. Diseño de evaluación de la propuesta.....	40
7.6. Temporalización del protocolo.....	41
8. LIMITACIONES Y PROSPECTIVA.....	42
9. CONCLUSIONES.....	44
BIBLIOGRAFÍA.....	47
BIBLIOGRAFÍA LEGISLATIVA.....	49
Anexo I. RELACIÓN DE PROTOCOLOS CONSULTADOS.....	

B). TIPOS DE ACOSO ABORDADOS EN CADA PROTOCOLO.

Anexo II. ENCUESTA PARA DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN LA EMPRESA.

Anexo III. MODELO DE DENUNCIA INTERNA.

Anexo IV. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: POSTURA DE TOLERANCIA CERO.

## Índice de ilustraciones

Ilustración 1. Matriz de dominación .....	10
Ilustración 2. Objetivos comunes .....	29
Ilustración 3. Tamaño de las empresas españolas .....	42

## Índice de tablas

Tabla 1. Formas en que afectó la discriminación .....	5
Tabla 2. Medidas adoptadas por personas que se han sentido discriminadas .....	6
Tabla 3. Momento en que se produce el acoso.....	7
Tabla 4. Tipo de vinculación con la empresa .....	7
Tabla 5. Consecuencias laborales .....	7
Tabla 6: Expresiones de acoso por motivos de sexo y género en el ámbito laboral. ....	12
Tabla 7. Funciones y competencias de la CEGAC.....	32
Tabla 8. Relación de medidas preventivas del acoso por motivos de sexo y género ..	35
Tabla 9. Cronograma del protocolo.....	41
Tabla 10. Tipos de acoso abordado en cada protocolo.....	ii

## 1. INTRODUCCIÓN.

Desde una mirada amplia, y no exenta de matices, podemos decir que el laboral es uno de los principales ámbitos donde transcurre la vida de las personas en edad productiva. Las condiciones del empleo<sup>1</sup> influyen en el desarrollo profesional y la calidad de vida, siendo las relaciones humanas uno de sus aspectos principales.

En este sentido, el sistema sexo/género juega un papel primordial en la configuración de los escenarios laborales. Pudiendo ser saludables, inclusivos e igualitarios, y también todo lo contrario. Esto es debido a que el contexto laboral no es neutro al sistema de opresión configurado por la jerarquía patriarcal de género, sino que en él se reproducen las diferencias de acceso al poder y violencias discriminatorias. En consecuencia, conductas misóginas, lesbófobas, transfobas, bífobas y/o homófobas normalizadas dañan la integridad de las personas y perjudican el derecho a la igualdad, afectando gravemente las posibilidades de desarrollo profesional.

Pero además de vulnerar derechos y libertades individuales, la inercia patriarcal coarta las posibilidades de enriquecimiento que ofrece la inclusión de parámetros igualitarios, diversos y corresponsables a nivel personal, corporativo y social. Funcionando de forma análoga a la teoría de «la espiral del silencio» (Elisabeth Noelle-Neumann, 1995), según la cual las opiniones minoritarias se esfuerzan en adaptarse a los discursos dominantes por miedo al aislamiento social, negando aspectos de su individualidad.

Por todo ello, el objeto del presente Trabajo Fin de Máster (TFM) es desarrollar un prototipo de protocolo, enmarcado en el Plan de Igualdad de la empresa, para abordar los tipos de acoso originados en el sistema sexo/género. Considerando que esta herramienta, además de proteger a las personas empleadas, puede contribuir a erosionar la espiral normativa difundiendo y legitimando un escenario laboral igualitario, diverso y corresponsable.

---

<sup>1</sup> Desde un posicionamiento político feminista, utilizaré el término empleo y sus derivados en lo relativo a la esfera productiva. El motivo es no invisibilizar los trabajos no remunerados que tradicionalmente, y hasta la actualidad, han venido realizando las mujeres en la esfera reproductiva. Tanto en la literatura oficial como en el imaginario colectivo se nombra como trabajadores/as a las personas que desarrollan una actividad laboral remunerada, dando la impresión de que éste es el único tipo de trabajo posible. Sin embargo, como explica Rosario Marcos Santiago en su artículo *Reflexiones acerca del trabajo de las mujeres* (2005: 113) «en la historia de la actividad femenina, la novedad no es el trabajo, que ha existido siempre bajo formas distintas, sino el empleo asalariado». Estos trabajos desarrollados en la esfera privada pero que repercuten grandes dividendos a la esfera pública quedan, además, fuera de cualquier tipo de protección o garantía.

## 2. JUSTIFICACIÓN.

Las conductas discriminatorias pueden ser de distinta naturaleza, pero en su esencia está la percepción de mayor poder que una persona o grupo de personas, tiene sobre otra persona o grupo. Según fuentes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo internacional de referencia para la protección en el ámbito laboral:

Cientos de millones de personas son víctimas de la discriminación en el mundo del trabajo. Esto viola derechos humanos fundamentales, y además tiene profundas consecuencias económicas y sociales. La discriminación sofoca las oportunidades, desperdicia un talento humano que es necesario para el progreso, y acentúa las tensiones y desigualdades sociales. Combatir la discriminación es un componente esencial del trabajo decente, y los logros repercuten mucho más allá del lugar de trabajo. (OIT s/f).

En nuestro país, el derecho de las personas empleadas a la protección contra la discriminación y el acoso está recogido en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores: «el trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo». Es decir, las empresas tienen la obligación de proteger a la plantilla y promover un ambiente laboral saludable.

En relación a la protección de las formas de discriminación originadas en el sistema sexo/género, la perseverancia de los movimientos feministas ha logrado que en las últimas décadas se produzcan grandes avances a nivel internacional, comunitario y estatal. Esta legislación se ha venido desarrollando desde dos vertientes: las leyes de igualdad entre hombres y mujeres y las leyes de igualdad LGBT+<sup>2</sup>, conocidas también como inclusión de la diversidad. Las primeras cuentan una trayectoria más larga gracias a los esfuerzos de las últimas décadas para visibilizar y denunciar el prevalente fenómeno de la violencia de género. Siendo las leyes de igualdad LGBT+ mucho más recientes y, actualmente, en vías de desarrollo e implementación, como veremos más adelante. Las formas de acoso que desde ambas vertientes se han recogido son, de forma genérica: acoso sexual, por razón de sexo y por embarazo o maternidad desde las leyes de igualdad entre hombres y mujeres; y acoso por orientación sexual, por identidad o expresión de género desde las leyes de igualdad LGBT+.

La implementación y el desarrollo de protocolos frente a estos tipos de acoso ha sido la respuesta dada desde la administración para evitar el acoso y dar respuesta a los mismos en el ámbito laboral. Normativas establecidas como la LO 3/2007 de 22 de

---

<sup>2</sup> Tradicionalmente se ha denominado al colectivo caracterizado por la diversidad sexual y de género bajo las siglas LGTBI (lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales). Sin embargo, en línea con debates actuales, utilizaremos la nomenclatura LGBT+ (J. Ignacio Pichardo Galán, José Ignacio, Margarita Alonso, Luis Puche Cabezas y Óscar Muñoz, 2019:4) «[...] lesbianas, gays, bisexuales, trans y otras personas pertenecientes a las llamadas minorías sexuales -como intersexuales, asexuales o personas de géneros no binarios [...]».

marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres o el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; junto a las políticas LGTB+, como la Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI, motivarán cambios para la ampliación de los tipos de protección y, por tanto, nuevas obligaciones empresariales. Bajo esta hipótesis, una de las justificaciones de la presente propuesta es aunar las normativas sobre igualdad para favorecer la implicación del empresariado y facilitar el cumplimiento de sus obligaciones respecto a la protección de la plantilla.

*Modificaciones de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social [...] El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo. [...] No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley (disp. adic. 14º LO3/2007, de 22 de marzo).*

Otra razón para emprender el presente trabajo, estrechamente relacionada con la anterior, es ofrecer una visión de la igualdad en la empresa más amplia que la habitual. Sin ánimo de difuminar sujetos políticos que actualmente son necesarios con fines de protección, esta visión se contextualiza bajo una de las principales perspectivas de la actual cuarta ola feminista: la Teoría de la Interseccionalidad.

Por último, añadir que más allá de los dos argumentos expuestos, la motivación subyacente para el desarrollo de esta idea es depositar una piedra más en la pared que se viene construyendo para dar garantía a los Derechos Humanos (DDHH) de todas las personas: (art. 1 ONU, 1948) «Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros».

### 3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El problema que estimula esta propuesta es el acoso laboral producido por las discriminaciones de sexo y género, así como la necesidad de profundizar en el desarrollo y la implantación de planes de igualdad dentro del ámbito laboral. Es decir, la protección frente al acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, por identidad y expresión de género, por embarazo, maternidad y paternidad en el ámbito laboral.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Las definiciones y manifestaciones de estos tipos de acoso se pueden consultar en el epígrafe 5.2. del presente trabajo.

Resulta difícil encontrar datos cuantitativos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) desagregados de forma útil para plasmar el problema referido a nivel nacional. Al menos hasta su último informe anual de actuaciones correspondiente al año 2018 (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019: 118), computan de forma conjunta las denuncias por acoso, por ausencia de protocolo y por falta de aplicación del mismo. El desglose de datos según tipo que vuelca se agrupa de la siguiente manera: en materia de actuaciones de relaciones laborales constan las infracciones sobre el derecho a la intimidad, dignidad y acoso sexual; en materia de prevención de riesgos laborales encontramos las actuaciones relacionadas con la protección de los menores y la maternidad; y la discriminación por razón de sexo consta únicamente en materia de acceso al empleo y colocación. En consecuencia, no se dispone de una clasificación sobre el número de protocolos activados o los tipos de acoso propuestos que nos sea de utilidad.

Por otro lado, las actuaciones que se recogen en el registro de la ITSS son las motivadas por denuncias administrativas interpuestas en dicho organismo y que corresponden, junto con las denuncias judiciales, a las vías de actuación externas a las empresas previstas para los casos de acoso laboral. Las vías de actuación internas de las empresas deben figurar en un registro interno sobre activación de protocolos y resolución de casos, pero éstos suelen ser de carácter confidencial. Por tanto, tampoco es posible acceder a estos datos.

Siguiendo a Rocío Pérez Guardo (2012), las barreras para conocer la frecuencia particularizada de los tipos discriminatorios propuestos atienden a circunstancias como (1) la emergencia relativamente reciente como problema social, (2) la falta de consenso generalizado en las definiciones, (3) la falta de desagregación según criterios importantes como el ámbito o el sexo, (4) la existencia de muchas razones susceptibles de inhibir una denuncia, (5) el carácter aparentemente íntimo de la problemática, (6) el temor a represalias, (7) la voluntad de olvidar el suceso, (8) la desconfianza en de su utilidad, (9) la normalización de conductas, etc...

Esta situación no es excepcional dado que las legislaciones para la igualdad de la mayoría de los países son relativamente recientes, en España se inician en 2004 con la Ley 1/2004 de Medidas de protección integral contra la Violencia de Género. En consecuencia, parece no haberse consensuado todavía mecanismos claros y eficaces de control, incluso algunas definiciones relativas a la protección resultan ambiguas. Además, como ya se mencionó, el abordaje de estos tipos de discriminación y acoso en nuestro país se ha efectuado desde diferentes vertientes: laboral, igualdad y LGBT+ en



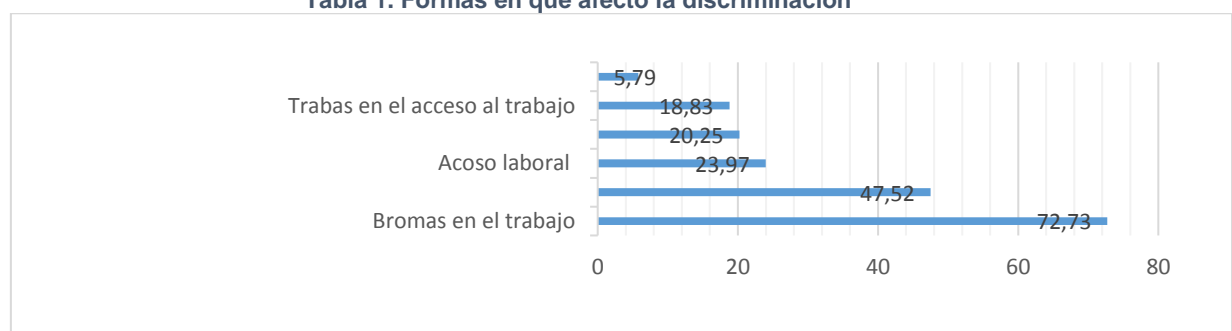
función de los colectivos afectados y el enfoque político del momento. Una vez aclarado esto, a continuación se presentan algunos datos agregados por bloques según suelen presentarse desde los diferentes organismos y en relación a los estudios realizados sobre cada una de las situaciones de acoso.

A nivel europeo, la encuesta sobre acoso sexual laboral realizada por la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), en 2014, muestra que (FRA, 2014: 31) « [...] una de cada dos mujeres (55%) en la UE ha sido víctima de acoso sexual al menos en una ocasión desde los 15 años de edad [...]» y (2014: 13) el 32% de éstas declaraba que el acosador pertenecía al ámbito laboral. Alrededor del 75% (2014: 15) «de las mujeres con capacitación profesional o que ocupan un puesto directivo han sido objeto de acoso sexual a lo largo de su vida».

A partir de estos datos, Marisa Kohan (2019) incidía en que «el 90% de las personas que sufren acoso sexual en el trabajo son mujeres». Además, en la Sexta encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (Eurofound, 2015) se expone que la media europea de denuncias sobre el total de casos de acoso laboral es del 14,9%. Sin embargo, Marisa Kohan (2019) precisa que «[...] en nuestro país sólo se denuncia un 8% del acoso laboral, lo que supone casi la mitad de la UE [...]». En 2018, (Silvia Blanco, 2018) Metroscopia volcaba datos que afirmaban que una de cada tres mujeres se ha sentido acosada sexualmente. Cabe observar que movimientos de visibilización y denuncia globales como el *Me Too* han supuesto un antes y un después en el reconocimiento y denuncia de situaciones de acoso.

Respecto a la discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España, el estudio realizado por la FELGTB y el Colectivo LGTB+ de Madrid (COGAM) en 2013, sobre una muestra no representativa que ofrece información de valor significativo. Casi un tercio de las personas que respondieron la encuesta se han sentido discriminadas por orientación o identidad de género en el puesto de trabajo. Las formas que adoptó la discriminación percibida se distribuyen de la siguiente forma:

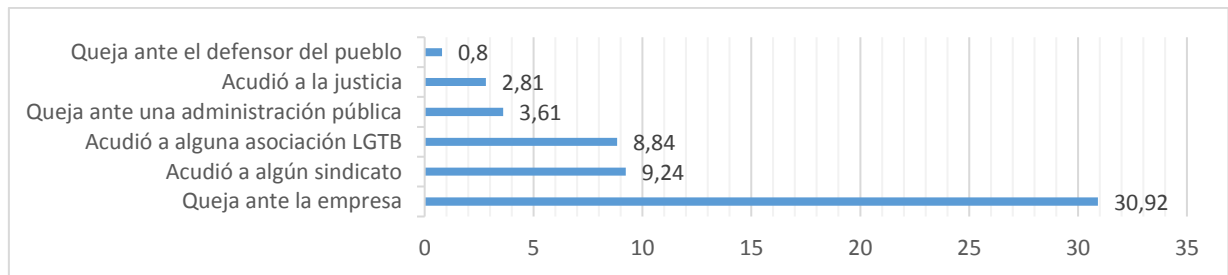
**Tabla 1. Formas en que afectó la discriminación**



Fuente: FELGTB y COGAM, 2013. Elaboración propia.

La reacción ante esta discriminación fue la siguiente:

**Tabla 2. Medidas adoptadas por personas que se han sentido discriminadas**



Fuente: FELGTB y COGAM, 2013. Elaboración propia.

Solamente un 15% de éstas obtuvieron resultados positivos, lo que la autoría relaciona con la dificultad para demostrar una discriminación por orientación sexual o identidad de género. Ya que se suele enmascarar con algún otro motivo que justificaría el despido, la extorsión, las críticas exageradas o los acosos (FELGTB y COGAM, 2013: 19).

El informe señala también que España se encuentra a la vanguardia en cuanto a reconocimiento y garantía formal de los derechos de las personas LGBT+. Sin embargo, desde las asociaciones y colectivos, (2013: 7) «se tiene la impresión de que la situación real en la que se encuentran muchas personas LGTB no es ni siquiera satisfactoria».

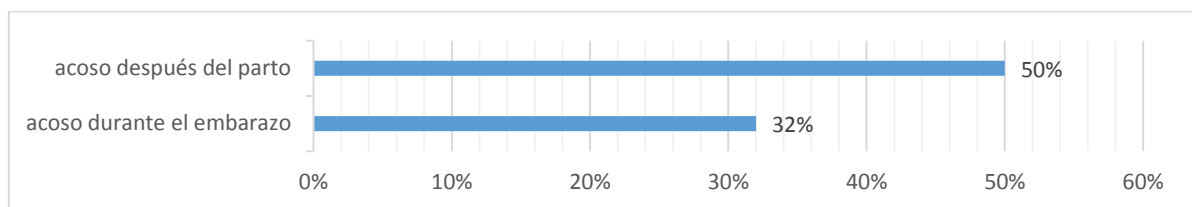
Según datos cualitativos de un estudio realizado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, se recoge que (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2017 (2): 2): «dentro del colectivo LGBT no se produce una expresión libre y natural de la orientación o identidad sexual de las personas LGBT en el ámbito de trabajo, está muy presente la no expresión, el *ocultamiento* por el temor a estas situaciones. Además, el estudio reconoce la existencia de un (2017: 3) «nivel *básico* de homofobia» en el ámbito laboral: comentarios, miradas, rumores, risas, etc... que las personas LGBT+ empleadas parecen asumir que tienen que soportar, haciendo un ejercicio de relativización cuyo límite parece ser la *intención* de la persona que lleva a cabo la acción. En el caso de las personas transexuales las situaciones discriminatorias se agravan debido al mayor índice de violencias vividas en su propio proceso de identidad de género. Además, el estudio, que es pionero en este campo, relata que existe una marcada diferencia entre mujeres transexuales y hombres transexuales.

Otro tipo de acoso es el motivado por los derechos y permisos laborales para la maternidad y paternidad. Las múltiples formas que este adquiere y la facilidad para esquivar la protección existente confluyen con las dificultades de cuantificación expuestas. Además del despido, una de las formas que adopta es el acoso moral para favorecer la salida de la persona empleada de la empresa, pactada o por voluntad propia. No debemos ignorar que en el caso de las mujeres este tipo de acoso

intersecciona con el acoso por razón de sexo, siendo difícil encontrar el límite entre ambos y presentando mucha más prevalencia y complejidad que en el caso de los hombres.

Un estudio del Instituto Nacional de Estadística (INE) sobre la conciliación de la vida laboral y familiar en el año 2010 mostraba que un 14,85% de mujeres y un 12,79% de hombres con trabajo no se incorporan a la actividad laboral después de la llegada de un/a hijo/a. Según la investigación realizada por del Instituto de DDHH de Cataluña en 2016, y donde se incluyen datos sobre acoso por maternidad obtenidos por la entidad no gubernamental Fundación Madrina, las cifras para el año 2008, mostraban que el 82% de las mujeres habían sufrido acoso por embarazo o por maternidad, antes o después del parto.

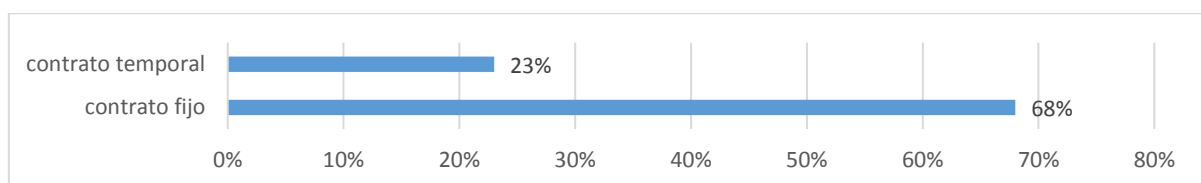
**Tabla 3. Momento en que se produce el acoso**



Fuente: investigación Instituto DDHH Cataluña 2016, elaboración propia.

En relación a la vinculación con la empresa la siguiente tabla muestra cómo el acoso que se produce en situación de contrato temporal adquiere formas difíciles de identificar y cuantificar como tal, por ejemplo, no renovar el contrato de la empleada alegando otros motivos.

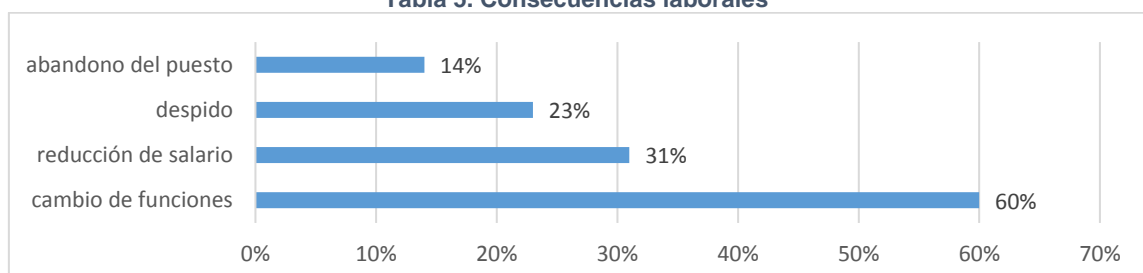
**Tabla 4. Tipo de vinculación con la empresa**



Fuente: Instituto DDHH Cataluña 2016, elaboración propia.

Las consecuencias laborales del acoso recogidas en la tabla 5 son de diversa índole, sobresaliendo el cambio de funciones.

**Tabla 5. Consecuencias laborales**



Fuente: Instituto DDHH Cataluña 2016, elaboración propia.

En relación al acoso por paternidad, este derecho se ha fijado como permiso retribuido e intransferible en el reciente RDL 6/2019 (art. 2), por tanto, todavía no se dispone de datos de comportamientos frente a esta nueva situación.

Siguiendo la relación de datos expuestos, es evidente que las discriminaciones laborales por motivos de sexo y género configuran un problema de violencia social latente. Los efectos nocivos que la normatividad patriarcal ejerce sobre los DDHH de las personas empleadas requieren de actuaciones específicas y urgentes. De lo contrario, se estará contribuyendo silenciosamente a perpetuar un sistema de desigualdades basado en las identidades generizadas.

## 4. OBJETIVOS.

El objetivo general es ofrecer un prototipo de protocolo integral que aborde el problema todas las formas de acoso derivadas del sistema sexo/género en el ámbito laboral. Para ello, los objetivos específicos planteados son:

- Realizar un breve recorrido histórico por los protocolos para la protección frente los tipos de acoso señalados.
- Presentar una propuesta de intervención mediante el diseño de un protocolo, con vertientes paliativa y preventiva.
- Aplicar el enfoque interseccional en los procedimientos del protocolo, visibilizando la estructura sistémica de la desigualdad.
- Facilitar la implicación de las empresas mediante la economización de recursos técnicos para la igualdad, diversidad y corresponsabilidad.
- Erosionar la normatividad del ámbito laboral que es fuente de discriminaciones y acoso para favorecer un clima de trabajo digno, igualitario y respetuoso para las personas empleadas.

## 5. ESTADO DE LA CUESTIÓN.

### 5.1. El enfoque interseccional.

Para comprender el sistema de género es necesario atender a la lógica patriarcal, que opera de forma binaria y dicotómica. Esta lógica normaliza las manifestaciones de género masculinas y femeninas hegemónicas, y tiende a excluir a las identidades que no se adhieren a éstas. La norma se sustenta intrínsecamente en la supremacía de lo masculino sobre lo femenino y la heterosexualidad obligatoria con el fin de mantener las redes de parentesco tradicionales y, con ello, el actual sistema capitalista. En palabras de Gayle Rubin (1986:114) « [...] al nivel más general, la organización social del sexo

se basa en el género, la heterosexualidad obligatoria y la constricción de la sexualidad femenina». Es mediante la socialización de estos estereotipos que se perpetúa un sistema de violencia estructural que (exposición de motivos LO1/2004, de 28 de diciembre) « [...] se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo [...]», pero no se detiene aquí, sino que bajo esta misma lógica crea una constelación de categorías con diferencias de acceso al poder en función de ejes como la orientación sexual, la identidad y/o la expresión de género. En palabras de Rubin:

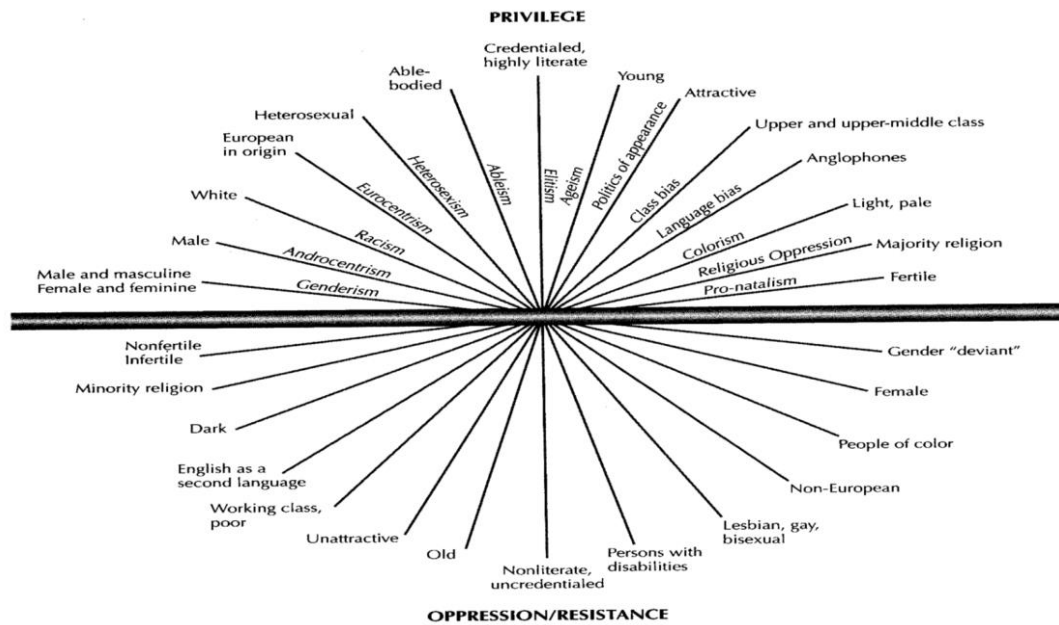
El género sólo es una identificación con un sexo: además implica dirigir el deseo sexual hacia el otro sexo. La división sexual del trabajo está implícita en los dos aspectos del género: macho y hembra los crea, y los crea heterosexuales. La supresión del componente homosexual de la sexualidad humana, y su corolario, la opresión de los homosexuales, es por consiguiente un producto del mismo sistema cuyas reglas y relaciones oprimen a las mujeres (1986:115).

Este mapa jerárquico derivado del sistema sexo/género interactúa, además, con otras categorías desde ejes de discriminación de naturaleza distinta. Desde una visión multidimensional de la discriminación, el enfoque de la Interseccionalidad acuñado por la abogada afroamericana Kimberlé Crenshaw (1989) estudia las identidades sociales cruzadas y sus respectivos sistemas de opresión. Esta visión desde la interrelación de categorías biológicas, sociales y culturales como género, clase, etnia, orientación sexual, edad, *raza*, capacidad o nacionalidad, permite comprender que la constante interacción entre éstas conforma ejes de discriminación interdependientes, dando lugar a sistemas de opresión dinámicos y complejos que afectan a las identidades. La feminista estructuralista Patricia Hill Collins recogió los diferentes ejes de opresión en una (1998) «matriz de la dominación» que muestra cómo las personas habitan posiciones de poder diferentes y cambiantes en función de su cercanía a unas categorías que significan opresiones y privilegios.

Observando la Ilustración 1 vemos cómo las categorías directamente derivadas del sistema sexo/género son, en el área de los privilegios: coherencia de género (masculino-femenino), masculinidad, heterosexualidad; y en el área de las opresiones: desviación de género (trans), feminidad, homosexualidad (lesbianas, gais, bisexuales).

Según este esquema, las prácticas asociadas a las categorías privilegiadas son: binarismo de género, androcentrismo y heterosexismo; todas ellas formas de discriminación y exclusión. La analogía de estas prácticas respecto a los tipos de acoso legislados son objeto de protección del protocolo de acoso por motivos de género: acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, por identidad de género y por expresión de género. Por otra parte, asociada a la categoría «fertilidad» aparece una práctica llamada «*pronatalismo*».

Ilustración 1. Matriz de dominación.



Fuente: Wikipedia. Interseccionalidad.

La forma normativa de esta categoría privilegia socialmente a las personas que ejercen la maternidad y la paternidad, sobre todo a las mujeres en su rol tradicional de reproductoras, sin embargo en el ámbito laboral opera de forma contraria. Al entrar en conflicto los objetivos e intereses de las entidades con los derechos y permisos relativos de las personas empleadas, la discriminación se produce en forma de acoso por embarazo, maternidad y paternidad.

Este enfoque facilita una visión integral de los sujetos políticos y su exposición a la vulnerabilidad que debe repercutir positivamente en el diseño de herramientas para la protección y la prevención.

#### 5.1.1. Interseccionalidad en las políticas públicas.

En cuanto a la aplicación de la interseccionalidad en las políticas públicas, podemos decir que su trayectoria es relativamente reciente. A nivel estatal y comunitario, estas han evolucionado (Gerard Coll-Planas y Marta Cruells, 2013) desde la consideración del *single issue* a la discriminación múltiple, abriendo camino a la aplicación de la interseccionalidad. El modelo fundamental utilizado en políticas de igualdad hombre/mujer o LGBT+, han sido las políticas de *single issue*:

Estas políticas tienen la ventaja de poner el foco en una problemática muy concreta y puede conseguir grandes avances en la consecución de la igualdad de los grupos destinatarios, en especial, cuando se acompañan de una estrategia de *mainstreaming* para permear al conjunto de las políticas públicas (2013: 155).

Sin embargo, como se apunta en la misma obra, hay que tener presente el riesgo derivado de esta estrategia de que se pierda de vista la interacción con otros ejes de desigualdad y se centre sólo en el grupo discriminado.

Durante las últimas dos décadas, el modelo de discriminación múltiple ha sido fuertemente impulsado por la Unión Europea mediante agendas o leyes como la Directiva Comunitaria 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación o la citada Ley 3/2007, ambas añaden la orientación sexual junto a la discriminación entre hombres y mujeres (2013: 156):

Entre las ventajas del modelo de discriminación múltiple se encuentran el aprovechamiento de las economías de escala, la coherencia en la interpretación legal de la discriminación y la posibilidad de abordar los casos de discriminación múltiple (FRA, 2009).

Sin embargo, este sistema tiene algunas otras desventajas relacionadas con el manejo de los diferentes ejes de opresión (2013: 157):

[...] Lombardo y Verloo (2010) y Kantola y Nousiainen (2009) señalan que este enfoque puede conllevar una falta de coordinación entre las agendas específicas que se aglutinan, competencia entre grupos —lo que Hancock (2007: 68) irónicamente llama “Olimpiadas de la opresión”—, jerarquización de los diferentes ejes, adopción de una lógica aditiva de la discriminación<sup>4</sup> y un enfoque de la desigualdad más individual que estructural.

Recordando la matriz de las posiciones de poder de Patricia Hill Collins (1991), en el enfoque interseccional:

[...] se pone el énfasis en la interacción e interdependencia entre líneas de opresión, y en la posibilidad de que las personas se encuentren en posiciones diferentes de opresor y oprimido simultáneamente. Bajo esta mirada, se introduce una crítica a la adopción de una perspectiva jerárquica y se rehúsa establecer a priori la primacía de una sola dimensión (Gerard Coll-Planas y Marta Cruells, 2013: 157).

Por tanto, la aplicación del enfoque interseccional significa abordar la discriminación de forma integral y equitativa, tomando en cuenta la compleja estructura opresiva que recae sobre las personas. Si bien no existe una forma de aplicación universal, pues las líneas opresivas interactúan a su vez con contexto y momento histórico, como apuntan estos autores (2013: 158) «habrá que buscar el equilibrio entre autonomía e intersección para alcanzar una mayor inclusión en cada caso particular».

## 5.2. Conceptos y definiciones sobre manifestaciones de acoso.

A continuación se muestra una tabla con los distintos tipos de acoso por motivos de sexo y género considerados para la elaboración del proyecto con ejemplos de conductas o manifestaciones.



Tabla 6: Expresiones de acoso por motivos de sexo y género en el ámbito laboral.

ACOSO SEXUAL	« [...] la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo» (*)		
	Chantaje sexual: «Es el producido por una persona superior en jerarquía o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada». Explícito o implícito, implica relación jerárquica. (**)		
	Acoso ambiental: « [...] aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma»		
	Consecuencias menos directas que se aceptan como condición laboral. (**)		
EJEMPLOS DE CONDUCTAS (***)			
	FÍSICAS	VERBALES	NO VERBALES
	Contacto físico deliberado o “accidental” no solicitado. Acercamiento físico excesivo o innecesario. Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.	Bromas o piropos obscenos. Preguntas o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades sexuales. Formas denigrantes. Difusión de rumores sexuales de las personas. Presiones para citas o encuentros sexuales. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas.	Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo. Gestos, miradas y silbidos obscenos. Cartas, notas o emails de ofensivos de contenido sexual. Comportamientos vejatorios o humillantes de la persona empleada por su condición sexual.
A. POR RAZÓN DE SEXO	«[...]mientras el acoso sexual se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias, sin tener por qué existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora» (**)		
A. POR ORIENTACIÓN SEXUAL	« [...] comportamiento no deseado relacionado con la orientación sexual de la persona, con el propósito o consecuencia de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo» (****)		
A. POR IDENTIDADDE GÉNERO	«incluye cualquier comportamiento no deseado en contra de las personas transexuales, las que se encuentran en proceso de reasignación de género o de sexo y contra el sentimiento de personas de pertenencia a un sexo u otro, con independencia del sexo biológico» (****)		
A. POR EXPRESIÓN DE GÉNERO	«cualquier comportamiento contra las personas que tienen una expresión de género que puede no corresponder con las que habitualmente se asignan a un determinado género» (****)		
EJEMPLOS DE CONDUCTAS (****)			
Descalificaciones, públicas o privadas, de capacidades, competencias técnicas, potencial intelectual o habilidades según sexo, género u orientación sexual. Ignorar aportaciones u órdenes. Discriminación, trato ofensivo y órdenes vejatorias. Insultos, humor y expresiones misóginas, bífobas, homófobas, lesbófobas o tránsfobas. Subestimar capacidad de agencia. Condescendencia o paternalismo. Asignar funciones inferiores a la capacidad y vigilar el desempeño. Denegar arbitrariamente permisos.			
A. POR MATERNIDAD/ PATERNIDAD	«Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad y que también constituye discriminación directa por razón de sexo» (*****). Este tipo de discriminación incluye, con sus diferencias, el acoso por paternidad.		
EJEMPLOS DE CONDUCTAS (*****)			
Asignar trabajos de responsabilidad inferior a la capacidad o categoría profesional; tareas sin sentido, imposibles o con plazos irracionales. Impedir deliberadamente el acceso a los medios para realizar el trabajo (información, equipamiento, etc...). Denegar arbitrariamente permisos.			



FUENTES: (\*) Art. 2, Directiva 2006/54/CE. (\*\*) Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2017 (1): 4. (\*\*\*) Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2015: 11; 2017: 5. (\*\*\*\*) Ajuntament Barcelona, 2017: 19. (\*\*\*\*\*) Ajuntament Barcelona, 2017: 19; Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2015: 11; 2017: 5. (\*\*\*\*\*) Art. 8, LO 3/2007. (\*\*\*\*\*) Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2015: 11; 2017: 6. ELABORACIÓN PROPIA.

## 6. ANTECEDENTES Y EXPERIENCIAS PREVIAS.

### 6.1. El mundo laboral y los derechos.

Todas las personas tienen derecho a un trato respetuoso, digno y saludable en el empleo, y así lo recogen las distintas normativas internacionales, comunitarias y estatales. Sin embargo, la estructura patriarcal en el ámbito laboral deriva en discriminaciones por motivos de sexo y género.

A lo largo de los años se han ido reconociendo las violencias que perjudican los derechos fundamentales de las personas y creando legislación para garantizar la protección. Estos logros se han traducido en una normativa referida al ámbito del empleo en forma de protección de la plantilla ante casos de acoso. Inicialmente se contemplaba bajo el paraguas de acoso laboral toda forma de discriminación en el empleo. Esta visión obviaba las violencias estructurales, invisibilizadas por normalización cultural. Gracias a los avances en las investigaciones y reivindicaciones feministas y de los DDHH, esta protección se ha ido especializando para aumentar su eficacia. Actualmente, las conductas relacionadas con el acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, por identidad y expresión de género, por embarazo, maternidad y paternidad han sido recogidas de una u otra forma por las distintas legislaciones. A continuación se presenta un breve recorrido historiográfico sobre el desarrollo que ha tenido lugar en la legislación laboral, hasta abarcar los tipos de acoso recogidos en esta propuesta de protocolo.

#### 6.1.1. Ámbito internacional.

En 1958 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) impulsó el convenio C111 sobre la discriminación en empleo y ocupación, donde definía la discriminación laboral como:

[...] cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Desde el momento en que se ratifica, España lo hizo en 1967, el convenio obliga a «tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política» y «promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política». A partir de ese momento comienzan a instaurarse protocolos de acoso laboral en las empresas,

tenían un carácter genérico y recogían situaciones de violencia y discriminación en el ámbito laboral.

Sin embargo, no fue hasta 1985 cuando la misma OIT elaboró una Resolución relativa a la igualdad de oportunidades y de trato para los hombres y las mujeres en el empleo. En este nuevo documento, la OIT declaró que se debían adoptar medidas para luchar contra el acoso de naturaleza sexual ya que perjudica las perspectivas de ascenso y condiciones de trabajo de las mujeres. En esta época, y coincidiendo con las denuncias del movimiento feminista, se comienzan a visibilizar las situaciones de violencia sexual en las que se ven envueltas las mujeres empleadas y se implementan los primeros protocolos de acoso sexual. Dos décadas después, en 2004, la OIT lanzó la resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad. Estas decisiones coincidieron con parte de la lucha de la tercera ola feminista centrada en reivindicar que la mujer ocupe el espacio público en igualdad de condiciones y oportunidades que los hombres. La última actualización del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, pendiente de ratificación por España y otros países, es del 2019. En el C190 la OIT amplía el enfoque del acoso de naturaleza sexual:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual (art. 1 C190).

Es interesante resaltar el uso de los términos sexo y género de manera diferenciada en este texto de 2019. De hecho, en su preámbulo plantea:

Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; (C190).

Esto hace pensar en otras situaciones que están condicionadas por el sistema de género y a las que también se refiere.

Si bien estas resoluciones se han producido en el ámbito laboral, el reconocimiento de las diferencias y el rechazo a todo tipo de discriminación, había sido planteado en el artículo 1 de la Declaración Universal de los DDHH en 1948, de la Organización de las

Naciones Unidas (ONU) « [...] todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros». Esta declaración acoge a todas las personas independientemente de su sexo, orientación sexual, *raza*, etc... y reconoce el principio de igualdad y no discriminación como derecho universal. Sin embargo, ante las dificultades específicas derivadas de la violencia estructural, en 1979 se presentó el Tratado Internacional de las Naciones Unidas CEDAW, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación sobre la mujer, que considera las discriminaciones contra las mujeres por razón de sexo.

Otro momento importante sucedió en la Conferencia de Viena de 1993, Conferencia mundial de DDHH organizada por las Naciones Unidas, cuando se hizo hincapié en las consecuencias de la violencia estructural y se especificó que (art. 18 ONU 1993) «Los derechos humanos de las mujeres y de las niñas son una parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales ». Poco después, en 1995, la Declaración y Plataforma de Acción de Pekín se convirtió en el documento principal a nivel global sobre igualdad de género y cuestiones emergentes relacionadas.

En la interpretación y aplicación de la normativa internacional de los DDHH, otro hito imprescindible es la redacción de los Principios de Yogyakarta, en 2007. Esta declaración establece unos principios básicos en cuestiones de orientación sexual e identidad de género que irán impregnando la legislación a distintos niveles. De esta forma se trata de garantizar la protección de los DDHH de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transexuales. Sobre el derecho al disfrute universal de derechos declara:

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Los seres humanos de todas las orientaciones sexuales e identidades de género tienen derecho al pleno disfrute de todos los derechos humanos. Los Estados:

- A. Consagrarán los principios de la universalidad, complementariedad, interdependencia e indivisibilidad de todos los derechos humanos en sus constituciones nacionales o en cualquier otra legislación relevante y garantizarán la realización práctica del disfrute universal de todos los derechos humanos;
- B. Modificarán toda legislación, incluido el derecho penal, a fin de asegurar su compatibilidad con el disfrute universal de todos los derechos humanos;
- C. Empezarán programas de educación y sensibilización para promover y mejorar el disfrute universal de todos los derechos humanos por todas las personas, con independencia de la orientación sexual o la identidad de género;
- D. Integrarán a sus políticas y toma de decisiones un enfoque pluralista que reconozca y afirme la complementariedad e indivisibilidad de todos los aspectos de la identidad humana, incluidas la orientación sexual y la identidad de género (art. 1 ONU 2007).

Como se desprende, es cuestión de tiempo y de voluntad política que esta norma impregne la legislación y políticas estatales de forma transversal, como así ha sido con el enfoque referido a la igualdad entre hombres y mujeres. Un poco más adelante, la declaración de 2012 Nacidos libres e iguales en dignidad y derechos: Orientación sexual

e identidad de género en las normas internacionales de derechos humanos, de la Oficina del Alto Comisariado de los DDHH recomienda prevenir y (OHCHR, 2012: 12) «proteger a las personas contra la violencia homofóbica y transfóbica» y «prohibir la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género», entre otras.

#### 6.1.2. *Ámbito comunitario.*

En el ámbito comunitario, el proceso de inclusión de las diferentes formas de rechazo ha sido gradual, llegando a proteger todas las formas de discriminación posibles derivadas del sistema sexo-género. En 1991, se lanzó la Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo que incluyó un Código práctico encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo. Más adelante, siguiendo la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2000, la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo sigue los pasos en la lucha contra la discriminación de las mujeres y pretende erradicar distintas formas de discriminación, entre ellas, la basada en la orientación sexual.

Por otro lado, cabe destacar por el hecho de que supuso un avance, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. En este caso se incluyó la cobertura frente a la discriminación y acoso por embarazo o permiso de maternidad:

- a) el acoso y el acoso sexual, así como cualquier trato menos favorable basado en el rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo;
- b) la orden de discriminar a personas por razón de su sexo;
- c) el trato menos favorable a una mujer en relación con el embarazo o el permiso por maternidad en el sentido de la Directiva 92/85/CEE (art. 2 Dir. 2006/54/CE 2006)

Posteriormente, la Resolución del Parlamento Europeo sobre la lucha contra la homofobia en Europa, del 24 de mayo de 2012 pedía a los «Estados miembros que garanticen la protección de las personas lesbianas, gais, bisexuales y transexuales frente a la expresión de odio y la violencia homofóbica».

Más cercano en el tiempo encontramos el Convenio de Estambul, Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, con carácter vinculante en el Estado español desde 2014. Esta influyente norma incorpora el planteamiento de que el sistema de género es decisivo en la comprensión de la violencia contra las mujeres. En el Preámbulo se declara «que la naturaleza estructural de la violencia contra la mujer está basada en el género».

Entendiendo por la categoría género<sup>4</sup> (art. 3 Convenio Estambul, 2014) «los papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente contruidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres». Con ello, se pasa de considerar la violencia basada en el sexo a la basada en el sistema de género bajo la definición de *violencia contra las mujeres por razones de género*. Partiendo del sistema de género y, aunque es menos frecuente, se plantea que es violencia derivada del sistema de género aquella que se produce sobre hombres que no se adhieren a los roles de género masculinos.

### 6.1.3. Ámbito estatal.

En nuestro país, la Constitución Española de 1978 proclamó el derecho a la igualdad y a la no discriminación (art. 14 CE). Sin embargo, las directivas laborales frente al acoso por motivos de sexo y género llegaron un poco más tarde. No fue hasta el RDL 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, calificando como actuaciones muy graves del empresariado la permisividad ante distintos tipos de acoso, entre ellos el acoso sexual, por orientación sexual y por razón de sexo:

El acoso sexual [...] el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo (art. 8 RDL 5/2000, de 4 de agosto).

Se trataba de medidas que contemplaban ámbitos muy amplios. Un salto relevante en este sentido fueron la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En el primer caso, se declaraba que:

La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. [...] las agresiones sufridas por la mujer como consecuencia de los condicionantes socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre y manifestadas en los tres ámbitos básicos de relación de la persona: maltrato en el seno de las relaciones de pareja, agresión sexual en la vida social y acoso en el medio laboral (preámbulo LO 1/2004 de 28 de diciembre).

Es decir, la violencia basada en el género se definía como estructural y manifiesta en todos los ámbitos, incluyendo el acoso en el ámbito laboral. A pesar de esta declaración

---

<sup>4</sup> Entendemos que se trata de una visión no reificadora de la categoría género y es por ello que apuntamos siempre que en el texto se refiere a una categoría o al sistema de género.

de intenciones, la ley se ocupa de regular únicamente lo relativo al ámbito de las relaciones de pareja o expareja.

En el segundo caso, la LO 3/2007, en el título II referido a las políticas públicas para la igualdad incluía (art. 14 LO 3/2007 de 22 de marzo) «la protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia», «el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia». También instó a tomar (art. 48 LO 3/2007 de 22 de marzo) «medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo» y concretamente, en referencia a la Administración General del Estado y organismos vinculados, (art. 62 LO 3/2007 de 22 de marzo), «protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo». Suponiendo la primera vez que se encuentra la propuesta concreta de elaborar medidas contra el acoso:

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo (art. 48 3/2007, de 22 de marzo).

Una propuesta que en las Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, (disp. adic. 10º 1º, LO 3/2007 de 22 de marzo) concluyó en la inclusión de la protección frente al acoso por motivo de orientación sexual y la obligación de implementar planes de igualdad en las empresas de más de 250 personas empleadas. Estos planes debían incorporar, entre otras, las disposiciones arriba expuestas. Sin embargo, la posible adhesión de los protocolos a través de los planes de igualdad resultó poco eficaz al establecerse la obligación de los mismos en empresas de (art. 45.2 3/2007, de 22 de marzo) « [...] doscientos cincuenta o más trabajadores [...]».

Las medidas enumeradas se refieren de manera específica al sexo como motivo para la protección. Será más adelante con la LO 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la LO 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal cuando se incorporen otros conceptos como género, orientación o identidad sexual como motivo de discriminación en la agravante de comisión del delito, e introduce como nuevo tipo penal los delitos de hostigamiento o acoso. El siguiente avance, en relación a los ejes discriminatorios que nos ocupan, fue el RD 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que contempla la protección frente a la suspensión del contrato por maternidad, paternidad o adopción.

Más recientemente, en el marco de la igualdad entre hombres y mujeres, el RD 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ya en el preámbulo se refiere al acoso y la discriminación de la siguiente forma:

[...] son contrarias al derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres las discriminaciones directas e indirectas; el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; la discriminación por el embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares o el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral; las represalias como consecuencia de las denuncias contra actos discriminatorios; y los actos y cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo (RD 6/2019, de 1 de marzo).

Este decreto de forma novedosa el permiso de paternidad como (art. 2) « [...] retribuido e intransferible [...]» y, en concordancia con lo expuesto anteriormente, (art. 1 RD 6/2019 de 1 de marzo) reduce el número de personas en plantilla para la obligación de los planes de igualdad de 250 a 50. Cuyo contenido debe incluir, entre otras medidas, la (art.1) «prevención del acoso sexual y por razón de sexo». Por tanto, se amplía el alcance de los planes y de los procedimientos para la prevención y el abordaje de los casos de acoso referidos.

La protección del acoso por orientación sexual, junto al acoso por identidad o expresión de género, entre otras, se regula de forma específica desde las leyes para la igualdad LGBT+ autonómicas. Llama la atención que la legislación estatal para la igualdad LGTBI es todavía hoy una asignatura pendiente. Si bien la FELGTB presentó en 2017 la Proposición de Ley contra la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, y de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales en el Congreso de los Diputados, la iniciativa no avanzó. Desde las leyes para la igualdad LGBT+ autonómicas se incorpora a este colectivo que estaba fuera de las normas anteriores, estableciendo las primeras legislaciones para la Igualdad LGBT+ en España. Algunos ejemplos son la Ley 8/2017 de Andalucía, la Ley Foral 8/2017 de Navarra, la Ley 12/2015 de Extremadura o la Ley 23/2018 de la Comunidad Valenciana.

#### 6.1.4. *Ámbito autonómico.*

Las diferentes autonomías españolas han desarrollado sus propias directrices y recomendaciones en este sentido. Por lo que respecta a la Comunidad Valenciana, conviene señalar cómo la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres señalaba en el art. 23 la necesidad de incorporar y aplicar en las relaciones laborales de la Administración el código de conducta contra el acoso sexual recogido en la Recomendación Europea de 1991. Así mismo, en el art. 19 fomenta el permiso



parental compartido e incentiva (art. 20 L9/2003 de 2 de abril) « [...] a las empresas que establezcan planes de igualdad que tengan por objeto corregir las desigualdades de género, incorporen medidas innovadoras para hacer realidad la igualdad en su organización, y proporcionen servicios que faciliten la conciliación de vida familiar y laboral del personal a su servicio».

Respecto a los diferentes criterios de protección, la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana, introdujo la orientación sexual y el concepto de género entre los derechos individuales de la siguiente forma (art. 66 L10/2010 de 9 de julio) «[...] la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social». Si bien no recoge a qué se refiere con este término. Posteriormente, la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, Integral contra la Violencia sobre la mujer, se expresaba en la línea de la LO 1/2004, con la diferencia de que sí desarrolló medidas de prevención para el ámbito laboral:

2. La Generalitat fomentará la inclusión en la negociación colectiva entre empresas y trabajadores y trabajadoras y en los planes de igualdad de las empresas, medidas dirigidas a prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual hacia la mujer, acoso por razón del sexo y de violencia de género (art. 28 L7/2012 de 23 de noviembre).

Un cambio que ha reducido las causas en relación con la ley de 2010 de discriminación que la anterior legislación protegía al referirse de manera específica las mujeres. En este sentido, propone algunas medidas de sensibilización basadas en el género:

La Generalitat impulsará programas de prevención de la violencia y de promoción de nuevos modelos de masculinidad igualitaria, mediante el cuestionamiento de los roles de género estereotipados y machistas y que contribuirán al manejo sano de las emociones y creación de relaciones igualitarias (art. 31 L7/2012 de 23 de noviembre).

En la Comunidad Valenciana, la garantía de los derechos de las personas trans está específicamente recogida en la Ley 8/2017, de 7 abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y expresión de género. Esta norma reconoce el (art. 1 L8/2017 de 7 de abril) «derecho de autodeterminación de género de las personas que manifiesten una identidad de género sentida diferente a la asignada en el momento del nacimiento». Sobre las políticas de fomento de la igualdad y no discriminación en el empleo se incluyen:

g) El impulso, a través de los agentes sociales, de la inclusión en los convenios colectivos, de cláusulas de promoción, prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación por causa de identidad o expresión de género.

h) El impulso para la elaboración de planes de diversidad que incluyan expresamente a las personas trans, en especial en las pequeñas y medianas empresas (art. 26 L8/2017 de 7 de abril).



La norma más reciente, la Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGBT+, recoge entre las políticas de fomento de la igualdad y no discriminación en el empleo:

[...] la prevención, corrección y eliminación de toda forma de discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar, en materia de acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo [...] el impulso, a través de los agentes sociales, de la inclusión en los convenios colectivos, de cláusulas de promoción, prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación por causa de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar, así como de procedimientos para dar cauce a las denuncias por acoso. (Art. 27 L23/2018 de 29 de noviembre).

Esta norma, en el ámbito de la responsabilidad social empresarial, afirma que se impulsarán (art. 27 L23/2018 de 29 de noviembre) « [...] medidas de protección frente a la discriminación por razones de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar» y se divulgarán «buenas prácticas en empresas en materia de inclusión y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación».

Todas estas son las principales normativas que amparan el presente proyecto, la heterogeneidad presentada responde a los diferentes ejes discriminatorios recogidos en forma de acoso laboral así como a las distintas vertientes desde las que se legislan.

## 6.2. Concepto, principios y fases de los protocolos específicos.

Un protocolo es un “procedimiento”, según la Real Academia de la Lengua Española (RAE). De forma más extensa, se trata de un procedimiento de actuación que recoge una serie de pasos, instrucciones, actuaciones a seguir y medidas a tomar, que se pautan siguiendo un orden y temporalización específicos, para actuar ante una situación determinada.

En el ámbito de los protocolos para hacer frente a situaciones que entrañan algún peligro en general, y a las situaciones de violencia o acoso en concreto, las pautas y actuaciones deben ser muy claras y (Gloria Rocío Pereira Oviedo, 2020: s/p) « [...] ser cumplidas en el estricto orden allí descrito y guardando una rigurosidad especial en su aplicación, tiempos y controles, porque su incumplimiento puede representar un riesgo para el bienestar de las personas».

Otro rasgo que debe contener un protocolo a fin de garantizar el bienestar de las personas, durante el desarrollo del procedimiento de actuación frente a los casos de acoso por motivos de sexo y/o género, es el respeto a unos principios y garantías básicos. Según el Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de

actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo, (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2015: 30), los principios que deben informar a estas actuaciones son:

*Celeridad*, (2015: 30) «es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y que se fije un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten». Cabe acortar en la medida de lo posible el tiempo en que el acoso se sigue produciendo, agilizar trámites y reestablecer un clima laboral sano para las personas empleadas. Para ello, en el diseño general del procedimiento se pautará el tiempo de duración de cada paso e instrucción, ajustándose a las características y recursos de la empresa.

*Confidencialidad*, las personas participantes serán informadas al respecto:

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales. Ello supone la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc. (2015: 30). Algunos de los protocolos consultados (anexo I) especifican métodos para asegurar este principio y no desvelar la identidad de las personas implicadas. Con el fin de evitar filtraciones, los modelos de la Junta de Andalucía, UMH, del *Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat Catalana* y Emakunde concretan la asignación de códigos numéricos a las partes y documentos. Este principio está estrechamente relacionado con los de *intimidad*, observando que (2015: 30) «el procedimiento tiene que proteger la intimidad de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento»; y de *dignidad*, que pide (2015: 30) «proteger la dignidad tanto de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento».

Además, se deben tomar en cuenta los principios de (2015: 30) *seguridad jurídica*, *imparcialidad* y *derecho de defensa* de las partes implicadas durante el proceso. De conformidad, entre otros, con el art. 13 de la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el art. 96.1 de la Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social y, el art. 57 de la Ley 23/2018 valenciana de igualdad de las personas LGBT+; y, el resto de protocolos consultados (anexo I) es fundamental el *principio procesal de inversión de carga de la prueba* previsto para casos de acoso y discriminación laboral. Ello se traduce en que corresponderá a la persona presuntamente acosadora probar la ausencia de acoso después de que la persona acosada aporte indicios que fundamenten el caso.

Un principio importante es evitar la *doble victimización*, para ello los protocolos del *Ajuntament* de Barcelona, *Generalitat* Valenciana y del *Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat Catalana* especifican que la persona víctima de acoso explique su testimonio una única vez. En algunos casos, las personas implicadas podrán ser acompañadas y asesoradas durante todo el proceso por una persona perteneciente al entorno laboral, delegado/a sindical o delegado/a de prevención de riesgos laborales de su confianza para evitar situaciones de inseguridad y doble victimización. Así lo recogen los procedimientos de modelo de la Junta de Andalucía, *Ajuntament* de Barcelona, Emakunde, *el Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat Catalana* y Universidad de Valencia.

Otro principio que todos los protocolos contemplan de una u otra forma, es la *garantía de indemnidad* relacionado con el art. 4 de la Ley 23/2018, represalia discriminatoria:

Existirá cuando un trato adverso o efecto negativo se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está sometida o ha sido sometida por motivo de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar.

Y el art. 9 de la Ley 3/2007, la indemnidad frente a represalias consiste en:

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Ello significa proteger a la persona denunciante de posibles reacciones, de parte de cualquier miembro de la plantilla, por el hecho de presentar la queja. Un ejemplo concreto lo encontramos en el protocolo de la UMH que recoge (2015: 12) «en caso de archivo del expediente, en aplicación de la garantía de indemnidad, se podrá llevar un seguimiento, a petición de cualquiera de las partes, por un plazo de 6 meses».

Por otra parte, según el Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo, (2015: 31) «cuando haya indicios suficientes de la existencia de acoso. En función de las circunstancias se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora». Todos los protocolos consultados contemplan este tipo de *medidas cautelares*, entre ellas, (2015: 30) cambio de puesto de trabajo o turnos, preferiblemente de la persona acosadora, establecer pautas de seguimiento o, bajo solicitud de la persona acosada, atención médica del servicio de prevención de riesgos laborales.

El manual citado establece, también, una serie de *circunstancias agravantes* en la valoración de las circunstancias en que se produce el acoso. Se trata de tomar en cuenta factores que pueden magnificar el grado de violencia como (2015: 17) «la reincidencia en la conducta de acoso. La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora. La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc...». En el modelo de la Junta de Andalucía encontramos otros agravantes como el hecho de que « la víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental [...] presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación». Relacionado con esto, la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal incorpora la variable de género, orientación o identidad sexual como motivo de discriminación en la agravante de comisión del delito, e introduce como nuevo tipo penal los delitos de hostigamiento o acoso. Es decir, endurece el castigo hacia estas conductas y favorece la visibilización de la violencia estructural implícita en las mismas. Y en este mismo sentido respecto al enfoque interseccional, solo el *Ajuntament* de Barcelona incluye entre los principios que rigen el procedimiento el de (2019: 30) «*no-discriminación* por razón de *raza*, sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, religión, lengua, opinión, procedencia o cualquier otra circunstancia personal o social».

En cuanto a las fases que componen los procedimientos paliativos, según los protocolos consultados (anexo I), parecen existir modelos con pautas comunes excepto algunas diferencias de flujo y contenido que suelen obedecer a las características y recursos propios de cada entidad, el conocimiento sobre la temática y el grado de implicación que asuman. Tal como describen Ignacio Rodríguez Rodríguez y Purificación Heras González (2020) en su investigación sobre este tipo de protocolos en las universidades españolas:

Los procesos que se dan en los protocolos para el manejo de situaciones de acoso son variados. Esta variación va más allá de las diferencias lógicas que podrían existir en las instituciones en cuanto a la composición del alumnado y el número o tipo de titulaciones ofrecidas. Las diferentes fases del proceso de gestión y sus detalles deben compararse entre diferentes universidades. De esta forma, podrían ampliar sus perspectivas y llegar a consensos que favorezcan la cooperación interinstitucional (2020: 5).

Probablemente, la cooperación sugerida favorecería alcanzar un consenso definitorio y operacional que diera agilidad y reforzase la implementación de este tipo de procedimientos; lo cual podría trasladarse al ámbito empresarial donde la disparidad entre procedimientos, según lo comprobado, parece aún mayor. De forma sencilla, la

estructura general que presentan los protocolos para el acoso derivados del sistema sexo/género, independientemente de los ejes discriminatorios que abarquen, es la siguiente:

Primera fase, el procedimiento se activa mediante queja o denuncia. Puede ser presentada por cualquier persona integrante de la plantilla, refiriéndose a una situación ajena o propia en el caso de la queja; y a una propia en el caso de la denuncia, pudiendo autorizar a una tercera persona para ello. En la mayoría de protocolos (Ignacio Rodríguez Rodríguez y Purificación Heras González, 2020: 11) « [...] está previsto incluso que la iniciación sea de oficio, al detectarse situaciones que puedan ser constitutivas de acoso». De los protocolos consultados (anexo I), los modelos de la Junta de Andalucía, UMH, *Ajuntament* de Barcelona, Emakunde, el *Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat Catalana* o Verdimed hacen referencia expresa a esta opción.

Segunda fase, comienza la instrucción cuando se recibe la queja o denuncia. Los protocolos revisados confirman que generalmente existe una comisión especializada que valorará e investigará el caso. En algunos casos, como el de la UMH, el *Ajuntament de València*, el *Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat Catalana* se nombra, además, una persona instructora entre los y las integrantes de la comisión que llevará a cabo la recopilación de datos y entrevistas pertinentes y, trasladará los resultados de la investigación a la comisión para que resolverá la activación o no del procedimiento. Esto es, pasando a la tercera fase o al archivo del caso según haya o no indicios de acoso. El hecho de nombrar a una persona instructora, siendo la única que accede a información comprometida, facilita la garantía de los derechos de confidencialidad, intimidad y dignidad de las personas que intervienen.

La tercera fase, o fase de resolución, contempla generalmente dos tipos de ruta. Una compuesta por dos procesos, informal y formal, que pueden ser consecutivos o independientes y, la resolución mediante proceso único. Las soluciones ofrecidas al problema de acoso se llevan a cabo por medio de medidas sensibilizadoras, disciplinarias y/o sancionadoras. La resolución informal se suele relacionar con estrategias de mediación, así lo contemplan los modelos de la Junta de Andalucía, Mercedes y Verdimed. Siguiendo el Convenio de Estambul, con carencias de aplicación en nuestro país, este tema controvertido. Según éste no cabe proceso de mediación ante una situación de violencia estructural como son las situaciones de acoso relacionadas con violencia de género. Atendiendo a este hecho, el procedimiento de la

UMH propone la mediación excepto en casos de violencia de género. Dentro de la resolución informal también se contempla, aunque en menor medida, la acción directa.

Una vez resuelto el proceso, tomando las medidas oportunas o archivando el caso, se puede hacer un seguimiento del mismo para cerciorar el sano funcionamiento de las relaciones laborales. La UMH, por ejemplo, determina un periodo de 6 meses de seguimiento.

Estas fases se corresponden con la vía internas para la subsanación del acoso por parte de la empresa. De forma externa se puede recurrir a las vías administrativa y judicial (2017: 13).

### 6.3. Algunas experiencias que se conocen: logros y dificultades.

La revisión de la bibliografía y de los protocolos permite mostrar algunos logros conseguidos en el corto proceso de desarrollo de protocolos frente al acoso en las empresas. Según lo planteado, el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación en el ámbito laboral se viene regulando desde hace décadas por organismos internacionales como la OIT, así como por decretos comunitarios o leyes de ámbito nacional. Si bien la mención de contar con protocolos de actuación específicos es bastante reciente, LO 3/2007, por lo que no se encuentran demasiados antecedentes al respecto. En la actualidad, se está fomentando un registro gubernamental de Planes de Igualdad en la empresa llamado Red Distintivo Igualdad en la Empresa (Red DIE). Junto al Plan de Igualdad de la empresa, en este registro consta información sobre la posible existencia de protocolo para hacer frente al acoso. La implementación de éstos avanza paulatinamente gracias RD 6/2019, que los introduce en el Plan de Igualdad empresarial. No obstante, como veremos más adelante, parece haber disparidad de criterios.

Hay que destacar que las pioneras en la implementación de este tipo de protocolos han sido las instituciones y organismos públicos. Es algo lógico teniendo en cuenta que responden a intereses y objetivos distintos a los de los organismos privados. Estos últimos, afines en su gran mayoría al modelo de economía y organización patriarcal, y tratando de sobrevivir al mismo.

Tomando como referencia la aplicación de protocolos específicos frente al acoso sexual y por razón de sexo en las universidades, su implantación ha sido reciente y muy variable. Siguiendo a Ignacio Rodríguez Rodríguez (2018) en su investigación, parece que a pesar de estar relacionados con el desarrollo de las normativas autonómicas (2018: 21) « [...] no se extrae una relación entre desarrollo legislativo y redacción de los

protocolos de la correspondiente comunidad, existiendo mucha disparidad». Estas variaciones en la implementación se observan aún en mayor grado dentro del ámbito empresarial y pretenden ser subsanadas mediante la obligación establecida en el reciente RD 6/2019, nombrado anteriormente. Regresando al ámbito universitario, la implementación de protocolos:

Arranca en julio de 2011 con algunas universidades pioneras y en seguida se aprecia una segunda tanda de universidades (de 2013 hasta julio de 2015), y a partir de aquí (2016) con mucha más pendiente el resto de universidades redactan sus protocolos [...] (Ignacio Rodríguez Rodríguez, 2018: 22).

Como universidades pioneras (2018: 21) destacan la Universidad Jaume Primer de Castellón (UJI) en 2011 y la Universidad de Valencia (UV) en 2012, cuya legislación autonómica data de 2003. En la relación de protocolos revisados (anexo I), se puede comprobar esta anteposición de los organismos públicos en la implementación de protocolos. Según la lista, las empresas Mercedes Benz y Grupo Ilunion en 2016, y Verdimed en 2018 han sido de las últimas en incorporar sus procedimientos precedidas por los organismos y entidades públicas.

Respecto a la posibilidad de diferenciar entre diferentes diseños de protocolo, el criterio encontrado se refiere a los diferentes tipos de discriminación frente a los que protegen. En este sentido, destaca que los primeros protocolos que encontramos en las empresas suelen limitarse a los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, acorde a los contenidos de la LO 3/2007. A medida que se ha desarrollado la legislación autonómica para la inclusión de la diversidad, se han incorporado tipos de acoso derivados de las discriminaciones sexo genéricas. Por otro lado, es difícil conocer el número de actuaciones referentes a la activación de protocolo ya que, como expuse anteriormente, los datos ofrecidos por la ITSS no presentan una desagregación útil y los datos internos de las empresas sobre activación de protocolos tienen carácter confidencial.

En cuanto a los tipos de acoso protegidos en los protocolos analizados (anexo I), parece haber una ligera progresión en la inclusión de ejes discriminatorios derivados del sistema sexo/género. Cabe aclarar que muchas veces los procedimientos para hacer frente al acoso sexual y por razón de sexo son independientes de los que se ocupan de la protección de los derechos LGBT+, estos últimos en proceso de implementación.

Fijándonos en la confluencia de tipos de acoso destacan los procedimientos de Metro Bilbao (2014) y la Universidad Politécnica de Valencia (2018), que recogen la totalidad de tipos de acoso por motivos de sexo y género propuestos. Aunque su diseño supone la economización de herramientas de protección no se plantea la cuestión interseccional, siendo éstas inquietudes del presente trabajo. A continuación estarían



los protocolos de *Empresa i Ocupació de la Generalitat Catalana* (2015) que incluye todos los tipos de acoso exceptuando los de identidad de género y paternidad; la empresa Verdimed (2018) que omite la identidad y expresión de género; y el *Ajuntament* de Barcelona (2019) que no incluye el acoso por embarazo, maternidad y paternidad, pero sí los demás tipos. En este último caso, puede que las discriminaciones relativas a la maternidad se contemplen de forma implícita en el acoso por razón de sexo como ocurre con otros procedimientos.

Para terminar este capítulo, nos queda señalar algunas dificultades y problemas encontrados en el análisis realizado. En primer lugar, las experiencias sobre procedimientos instaurados en empresas estatales se encuentran centralizadas en el registro de la Red Die, pero no todos los organismos adjuntan los protocolos por tratarse de información confidencial o por no disponer de ellos. Después de navegar por dicho registro, se constata que es difícil conocer cuántas cuentan con protocolos específicos. Además, hay bastante variedad en el desarrollo de los mismos. Por ejemplo, Repsol y Phillips, aportan un procedimiento poco detallado para el acoso moral, sexual o por razón de sexo. La empresa Pascual cuenta con un protocolo para el acoso sexual, por razón de sexo y laboral bastante elaborado. Banco Santander aporta un procedimiento escueto de actuación únicamente contra el acoso sexual. Comisiones Obreras (CCOO) región de Murcia, tiene protocolo frente al acoso sexual que incluye el acoso por razón de sexo. La fundación ONCE alega, en su Plan de Igualdad, contar con un protocolo de actuación para los casos de acoso sexual, por razón de sexo o diversidad sexual.

En resumen, actualmente existe disparidad criterios e implicación por parte de las empresas. Desde diferencias en los conceptos de igualdad y diversidad que se plantean, hasta el grado exhaustividad o laxitud de los protocolos. Pareciera, incluso, que algunas empresas instauran procedimientos ambiguos simplemente por no incurrir en infracción legislativa. Esto dificulta un abordaje real de la violencia por motivos de sexo y género.

## 7. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.

A continuación, se presenta un prototipo para aplicar en empresas: *Protocolo para la prevención y abordaje interseccional del acoso por motivos de sexo y género en la empresa*. Desde el que se establecen dos vías necesarias y complementarias de actuación: un procedimiento preventivo y otro paliativo. Sobre este modelo se trabajará para adaptarlo a las características y necesidades de cada entidad.

El protocolo es uno de los elementos que conforma el Plan de Igualdad de la empresa. Como hemos visto, estos planes obligan a establecer unas medidas concretas para

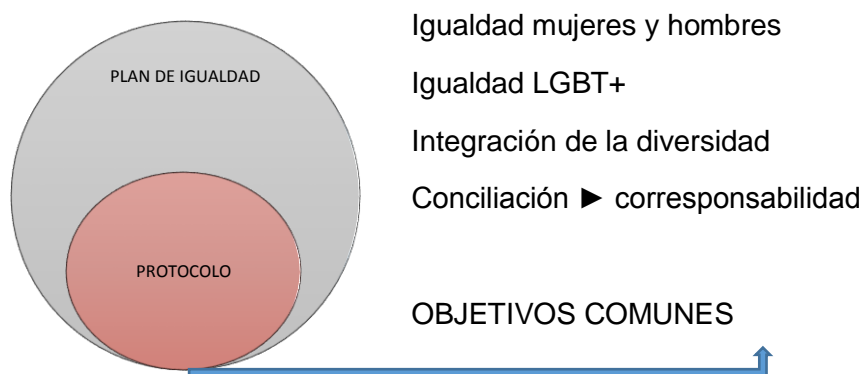


garantizar la protección de las persona empleadas. En este sentido, el RD 6/2019 establece una temporalización progresiva de la obligación:

Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad. Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad. Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad. Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el “Boletín Oficial del Estado” (disp.tr.12º, art.1 RD 6/2019 de 1 de marzo).

Actualmente nos encontramos en la segunda fase, que obliga a las empresas de más de 100 y hasta 150 personas empleadas a aprobar sus planes y protocolos hasta junio de 2021. Cabe esperar que se haga notorio un incremento de empresas en el mencionado registro DIE y sería un gran avance que se integrara sistemáticamente la legislación para la igualdad LGBT+, ampliando el enfoque de inclusión de la diversidad. Como se observa en la Ilustración 2, es importante observar que el Plan de Igualdad empresarial en el que se enmarca el procedimiento debe compartir el concepto de igualdad propuesto, más amplio que el tradicional, y apuntar hacia objetivos comunes. En su defecto, desde la presente propuesta se motiva la ampliación del concepto de igualdad en la empresa hacia la inclusión de la diversidad y el horizonte de la corresponsabilidad.

**Ilustración 2. Objetivos comunes.**



Fuente: Elaboración propia

Después de revisar los diferentes protocolos y manuales citados, podemos decir que las novedades que introduce el *Protocolo para la prevención y abordaje interseccional del acoso por motivos de sexo y género en la empresa* son: (1) el conjunto de tipos de acoso recogidos, (2) la aplicación del enfoque interseccional, (3) la importancia del procedimiento proactivo con fines de prevención y (4) la aplicación del principio de acción directa.

## 7.1. Metodología de elaboración del protocolo.

El desarrollo del *Protocolo para la prevención y abordaje interseccional del acoso por motivos de sexo y género en la empresa* implica la elaboración de un procedimiento proactivo y un procedimiento reactivo.

La planificación de ambas vías se llevará a cabo mediante una serie de reuniones con las personas responsables de la entidad. Se hará uso de una comunicación dialógica y bidireccional, evitando hablar en términos coercitivos o de imposiciones legislativas. De esta forma se trata de fomentar una actitud receptiva. Para garantizar la implicación es recomendable referirse a los objetivos del protocolo en términos de responsabilidad social corporativa, optimización del talento o garantía de los DDHH. La retroalimentación informativa nos permitirá conocer las necesidades e inquietudes de la empresa, entender su posicionamiento inicial sobre diversidad e igualdad y crear un clima de comunicación que garantice la efectividad del protocolo. En cada reunión mantenida se registrará acta y se publicará por los canales habituales de la empresa, para que toda la plantilla esté al corriente del proceso.

A continuación, tendrá lugar el periodo de recogida de datos. Es importante lanzar una encuesta a toda la plantilla (anexo II), realizar reuniones, entrevistas, etc..., esto nos permitirá emitir un diagnóstico de situación en base al cual iniciaremos la fase de diseño del protocolo. Las estrategias del procedimiento proactivo se diseñarán desde el enfoque interseccional y la metodología participativa, algunas técnicas como la lluvia de ideas o el uso de metáforas son útiles en este sentido. Se tratará de sensibilizar sobre cómo afectan las violencias a las personas según sus características sexo genéricas, sin dejar de lado los costes de salud y oportunidad que representa la reafirmación constante exigida por la masculinidad hegemónica. Se recomienda, además, incluir una fuente de información online que tanto empleados/as como clientes/as puedan consultar. El procedimiento reactivo, frente a casos de acoso en la empresa, se elaborará mediante la adaptación del prototipo que se presenta en el epígrafe 7.4.2. Todos los tipos de acoso propuestos se considerarán como posibles activadores del procedimiento y figurarán en la plantilla de denuncia (anexo III). Se deberán ajustar algunos elementos, como la estructura de la comisión especializada o los plazos de las acciones pautadas.

Una vez terminado el diseño, iniciamos la fase de negociación del mismo con la empresa. Para ello, tendremos en cuenta los métodos de comunicación propuestos para las reuniones de la fase de planificación. Es posible que la empresa no acepte algunas de las características del modelo propuesto o manifieste necesidades distintas. Durante

esta fase, se tratará de consensuar cada aspecto del protocolo sin perjuicio de mantener los objetivos básicos del *Protocolo para la prevención y abordaje interseccional del acoso por motivos de sexo y género en la empresa*, relativos a crear un clima de igualdad, diversidad y corresponsabilidad, y proteger a las personas empleadas frente a los distintos tipos de acoso.

Desde la fase de elaboración debemos tener en cuenta que ambos procedimientos forman un continuum desde el que se retroalimentan para asegurar un efecto integral y transversal en la empresa.

Algunos elementos que forman la estructura de la propuesta parten de los protocolos consultados (anexo I), el Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2015) y la Guía de elaboración del protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa (Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña, 2017).

## 7.2 Recursos necesarios para el diseño e implementación.

Para el correcto desarrollo del protocolo se necesitan una serie recursos. Puede que la empresa cuente con alguno de ellos, en su defecto deberán crearse para albergar las distintas funciones del protocolo. Algunos elementos se ubican fuera de la empresa, como el personal técnico especializado y algunos modelos de comisión. Otros son de carácter interno.

### 7.2.1. Personal técnico especializado.

Siempre que entre el personal de la empresa no haya personas con competencias en perspectiva de género: igualdad, diversidad y corresponsabilidad; se recurrirá a personal técnico especializado externo. La idea es que desde la Unidad de Igualdad, si la hubiera, se trabaje desde este enfoque que estará presente desde las fases iniciales de planificación, diseño y negociación. En la fase de implementación, también se contará con personal externo siempre que haya dudas del cumplimiento de este requisito. Una vez instaurado el protocolo, es conveniente que sean los responsables de ejecutar las acciones periódicas de sensibilización, formación y prevención de la plantilla hasta que el personal interno funcione de forma autónoma. El fin es que, con el tiempo, las funciones del protocolo sean gestionadas por personas internas garantizando los objetivos propuestos. Para ello, el personal técnico se encargará de formar a las personas con responsabilidad en la gestión del protocolo y de revisar los principios y objetivos de igualdad en la empresa.

En las sesiones periódicas de evaluación del protocolo, el personal técnico intervendrá siempre para garantizar la valoración objetiva. Bien como servicio vinculante de consultoría, para las personas internas que realizan la evaluación, o haciéndose cargo de la evaluación completa.

### 7.2.2. CECAG: comisión específica.

Se creará una Comisión Específica para Cuestiones de Acoso por motivos de Género (CECAG). La formación variará, en función del tamaño y características de la empresa, y se acordará en la fase de negociación del protocolo. Su estructura puede ser:

- CECAG interna: formada por personas de la empresa.
- CECAG externa: personas u órganos bipartitos, regulados por el derecho laboral, encargados de resolver extrajudicialmente conflictos relacionados con la aplicación del convenio colectivo.
- CECAG mixta: de composición externa e interna.
- CECAG *ad hoc*: creada en concreto para cada denuncia.

Si existe Unidad de Igualdad en la empresa, ésta formará parte activa de la CECAG. Su configuración debe respetar la paridad y contar con la representación legal de la plantilla, representante empresarial y, siempre que sea necesario, técnicos/as externos. Cuando se estime oportuno, se llevará a cabo la capacitación en competencias de perspectiva de género por parte de personal técnico. Se procurará que cualquier integrante de la plantilla con estos conocimientos forme parte de la misma.

Si se opta por los modelos externo y ad hoc, se nombrarán y visibilizarán las personas responsables para recibir las denuncias de acoso. No podrán formar parte de la CECAG las personas involucradas en un procedimiento de acoso, ni las afectadas por relación de parentesco, amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata de las personas implicadas.

**Tabla 7. Funciones y competencias de la CEGAG**

Recibir las denuncias de acoso por motivos de género
Recibir consultas de la plantilla relativas relacionadas con el protocolo
Elaborar un procedimiento detallado con los pasos a seguir en cada caso
Elaborar un informe de conclusiones sobre el caso investigado según los datos proporcionados por la persona instructora
Elaborar un informe anual desagregando los datos por sexo y tipo discriminatorio, respetando el anonimato, del conjunto de actuaciones llevadas a cabo y elevarlo al RRHH y dirección para hacerlo llegar a los empleados/as por la vías de difusión habituales
Recomendar, diseñar y gestionar medidas preventivas
Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas
velar por las garantías comprendidas en el protocolo
colaborar en la evaluación del protocolo

Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2015; protocolos consultados (anexo I).

Elaboración propia.

### 7.2.3. Persona instructora.

Ante una denuncia de acoso, es conveniente nombrar a una persona instructora, perteneciente a la CECAG, para el seguimiento, investigación y garantía en el cumplimiento de plazos. Se encargará de entrevistar a las personas afectadas y, si lo estima oportuno, podrá solicitar la intervención de personal experto: psicólogos/as, juristas, médicos/as...). Reportará a la CECAG el informe preliminar sobre las actuaciones que ha llevado a cabo, para que ésta pueda elaborar su informe de conclusiones y la propuesta de medidas a adoptar.

La persona instructora deberá informar a RRHH sobre las entrevistas a realizar, así como de la necesidad de acceder a las dependencias de la entidad. La empresa ofrecerá los medios necesarios y facilitará su libre acceso información y a todas las dependencias. La documentación e información recopilada durante la investigación quedará en poder de la persona instructora, que trasladará a la CECAG únicamente los informes elaborados al respecto, sin datos personales. Cuando la empresa abra un expediente disciplinario sobre un presunto caso de acoso, la persona instructora pondrá a disposición de la dirección de RRHH de la empresa, una vez finalice la función investigadora, la información y documentación elaborada por la CECAG.

### 7.2.4. Persona de referencia.

Esta figura tiene el fin de evitar situaciones de victimización secundaria y prestar apoyo a la persona presuntamente acosada ante procesos que revistan cierta gravedad. Por este motivo, se contempla únicamente para el procedimiento formal mediante denuncia. Puede ser elegida por la persona denunciante y será la encargada de atenderla persona durante todo el procedimiento. Representará a la persona presuntamente acosada ante la CECAG, cuando así lo exprese. La asistirá y mantendrá informada durante todo el proceso, pudiendo incluso prestar asistencia posterior.

### 7.2.5. Recursos técnicos.

La empresa debe contar con canales de comunicación que sean accesibles y efectivos para dar visibilidad, anunciar y difundir todo lo relacionado con la implementación del protocolo: política adoptada por la empresa (anexo IV), actas de reunión, acciones preventivas, recursos paliativos, la formación y funciones de la CECAG, etc... Será responsabilidad y obligación de la empresa informar de ello a través de estos canales. También desde estos mismos canales se fomentará la visibilización de referentes personales y familiares desde la igualdad y la diversidad.

### 7.3 Principios rectores.

Para garantizar los derechos y la protección de las personas que entran en relación con el protocolo, rigen los siguientes principios: *celeridad, confidencialidad, intimidad, dignidad, seguridad jurídica, imparcialidad, derecho de defensa, principio procesal de inversión de carga de la prueba, principio de cuidados destinados a evitar situaciones de doble victimización, garantía de indemnidad* y respeto a la *presunción de inocencia*. Así mismo se deberá atender a la existencia de *circunstancias agravantes* del acoso y la consideración de tomar *medidas cautelares* de protección. Estos principios cobran especial importancia en el procedimiento reactivo.

En la vía de resolución informal previsto para el procedimiento reactivo (epígrafe 7.4.2.) y siempre que los hechos constitutivos de acoso no sean graves, se aplicará el *principio de acción directa*<sup>5</sup>. En coherencia con la dirección unilateral de la violencia en las situaciones de acoso este principio sigue el enfoque del Convenio de Estambul. Podrá llevarla a cabo la persona acosada, instructor/a, un miembro de la comisión, representante sindical, etc... según se decida.

También adquiere especial importancia la incorporación del *principio de interseccionalidad* que permeará ambos procedimientos: proactivo y reactivo.

Al activarse el protocolo por medio de denuncia, la CECAG deberá tener en cuenta la intersección de opresiones para valorar el caso y acordar medidas de protección efectivas. Esto implica que los tipos de acoso recogidos en el protocolo pueden interactuar entre sí y también con ejes de otra naturaleza como *raza*, clase social, capacidad, religión, procedencia, etc... toda esta información formará parte de la valoración. Sin embargo, puesto que se trata de una herramienta del Plan de Igualdad empresarial que de momento se enmarca en las políticas de igualdad de género, la protección sólo se activará ante denuncias de acoso por motivos de sexo y género. Cuando la persona acosada esté siendo afectada por un único eje, sin intersección, el caso se valorará sin desatender la gravedad de la situación.

### 7.4 Funcionamiento del protocolo.

A continuación, se expone cuándo se activa y cómo funciona cada procedimiento específico. Y los pasos de los que se compone.

---

<sup>5</sup> (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2017 (1) : 13) «[...] dirigirse directamente a la persona autora de los hechos».

## 7.4.1. Procedimiento proactivo con fines de prevención.

Aquí se encuentra el máximo potencial de cambio del protocolo, entendiendo que la situación laboral idónea y respetuosa con los DDHH es aquella en la que el acoso no ocurre. En consecuencia, se aplicará de forma interna y transversal en la empresa, en todo momento. El procedimiento se activará desde el instante en que se declara la implementación del protocolo en la empresa y está dirigido a todas las personas que la integran. En la medida de lo posible, es conveniente que también los usuarios y las usuarias de los servicios o los proveedores conozcan la política de la empresa por medio de los canales de difusión habituales.

En este sentido, las primeras acciones preventivas tendrán un carácter divulgativo y consistirán en la puesta en circulación de un documento sobre el posicionamiento político de la empresa respecto a la igualdad, inclusión de la diversidad, conciliación y corresponsabilidad; y su postura de tolerancia cero (anexo IV) hacia la violencia, en especial, la violencia por motivos de sexo y género. Se informará sobre los procedimientos preventivos y paliativos, la CECAG y la forma de contacto.

Para llevar a cabo las acciones, se constituirán como parte activa la representación legal de la plantilla, la Unidad de Igualdad y/o la CECAG. Posibles acciones:

**Tabla 8. Relación de medidas preventivas del acoso por motivos de sexo y género.**

Se incluirá un apartado específico en la sesión dedicada a la información sobre prevención de riesgos laborales que se lleva a cabo con cada persona que se incorpora a la empresa
Desarrollo de acciones promotoras de la igualdad y la diversidad para un ambiente de trabajo que respete la dignidad de las trabajadoras y los trabajadores
Acciones formativas que favorezcan el desarrollo de actitudes abiertas hacia la igualdad, diversidad y corresponsabilidad. Con periodicidad anual como mínimo
Puesta en marcha de acciones (campañas publicitarias, dípticos, folletos, etc.) dirigidas a fortalecer lo planteado en el punto anterior
Prohibición de dichas conductas
Información sobre tipificación de conductas de acoso
Efectos en la salud y condiciones laborales de las personas acosadas
Información sobre los cauces y procedimientos previstos para la denuncia
(Art. 27 L 23/2018, de 29 de noviembre) «Incorporar en las convocatorias de ayudas para la conciliación de la vida laboral y familiar, cláusulas que contemplen la heterogeneidad del hecho familiar»
Crear un sistema anónimo para consultas sobre acoso y discriminación (buzón, email...)
Revisar el lenguaje verbal, visual, etc... usado en la empresa y corregir discriminaciones
Establecer procedimientos para la resolución de conflictos interpersonales
Plantear los efectos negativos del acoso para la organización
Concienciar a la empresa de que la inclusión LGBT+ y la igualdad es de interés para ellas, así como rentable al ayudar a optimizar la capacidad de atraer y retener el mejor talento
Dar a conocer las infracciones en las que puede incurrir la empresa por desprotección, desde relaciones laborales y prevención de riesgos laborales

Fuentes: J. Ignacio Pichardo Galán et al., 2019; Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad 2015 y 2017 (1) y 2017 (2). Elaboración propia.



#### 7.4.2. Procedimiento reactivo con fines paliativos.

Desde el momento en que se declara la implementación del protocolo en la empresa, entra en vigor el procedimiento reactivo. Éste se activará siempre que haya comunicación de una situación susceptible de acoso por motivos de sexo y género dentro del ámbito de la empresa, esto es, que esté dentro de su poder de dirección. Esto incluye a todas las personas vinculadas a la organización, independientemente de su relación contractual, dentro o fuera del convenio, de su nivel jerárquico y funciones, sea personal becario, en prácticas, procedente de ETT, contratas, subcontratas, dirección, personas autónomas relacionadas, etc...

Respecto a las empresas externas, éstas deben manifestar el compromiso expreso de informar a sus personas empleadas de encontrarse bajo ámbito de aplicación y comunicar la existencia, o no, de procedimiento propio y su compromiso de uso. La obligación de la empresa también incluye mantener al corriente sobre esta la política a entidades proveedoras y, concretamente, sobre la existencia del presente protocolo. En caso de activación de protocolo cuyo sujeto activo esté vinculado a otra entidad, la adopción de medidas correctoras se hará con coordinación de las empresas afectadas, de conformidad con lo establecido en el art. 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y la normativa que lo desarrolla. Cuando el sujeto activo de acoso no pertenezca ámbito de la empresa, no tendrá lugar la activación del protocolo. No obstante, deberá dirigirse a la empresa con competencias sobre el mismo y asegurarse de la aplicación de procedimiento y sanción, bajo aviso de que en caso contrario la relación mercantil podría verse perjudicada.

A continuación, se describen las pautas de las dos vías de resolución previstas para el procedimiento reactivo: vía informal y vía formal, así como una relación de posibles medidas disciplinarias. En cada pauta se emitirá un informe descriptivo y/o valorativo que se añadirá al historial del caso. En estos informes se evitará nombrar a las personas implicadas para garantizar la confidencialidad e intimidad. Únicamente la persona instructora y las personas con responsabilidad para aplicar las medidas sancionadoras o disciplinarias tendrán acceso a esta información. Una vez resuelto el caso, la custodia y archivo del informe resolutorio correrá a cargo del departamento o persona que se acuerde para estos casos, según las características de la empresa, pudiendo ser el departamento de RRHH.



**VÍA INFORMAL DE RESOLUCIÓN: ACCIÓN DIRECTA.**

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del protocolo podrá comunicar una posible situación de acoso que tenga lugar dentro de la organización, pudiendo efectuar la comunicación la persona afectada o terceras personas. Se podrá comunicar por escrito, email, conversación o cualquier otro medio y se deberá dirigir a la CECAG, Unidad de Igualdad o representación legal de la plantilla. Los casos no referidos directamente a la CECAG se deberán remitir a ésta en las siguientes 24h. Una vez recibida la comunicación, la CECAG iniciará un proceso rápido y confidencial de exploración:

- i. Convocará una reunión, en el plazo de 2 días hábiles, con la persona presuntamente acosada para estimar si existen indicios de acoso y ofrecer información, apoyo y asesoramiento. Si en la valoración inicial se refutan indicios de acoso, la persona presuntamente acosada podrá presentar alegaciones o abrir otras vías. En caso de confirmación de indicios, la CECAG y la persona acosada debatirán las medidas a tomar y el plan de acción. En función de la gravedad de los hechos se continuará con el procedimiento informal, mediante acción directa, o aconsejará la denuncia formal. Se emitirá un informe inicial de valoración de la situación donde consten las conclusiones y herramientas acordadas. En el caso de comunicación por parte de terceras personas en que la persona afectada no quiera abrir procedimiento a pesar de existir presunta situación de acoso, la CECAG deberá informar mediante informe valorativo a la Comisión de Igualdad, representación legal de la plantilla u órgano pertinente en la empresa con el propósito de adoptar las medidas que se estimen oportunas, pudiendo darse el caso de iniciar actuaciones de oficio.
- ii. En caso de haber consensuado la vía informal, la CECAG se volverá a reunir con la persona acosada en los siguientes 2 días hábiles para elegir una persona instructora del caso. Ambas, persona instructora y acosada, perfilarán la estrategia de acción directa y consensuarán los mecanismos para dirigirse al sujeto activo de acoso, pudiendo dirigirse a éste cualquiera de las dos. Si la intervención la realiza la persona acosada, se puede acordar el momento y el lugar con el fin de que la persona instructora esté pendiente del encuentro desde la discreción. El fin es que la persona acosada se sienta acompañada. Se preparará la intervención, mediante la legitimación de los hechos que la hacen sentir acoso y la recomendación de usar un lenguaje objetivo y directo. La persona instructora emitirá un informe con las decisiones tomadas. La acción

directa deberá llevarse a cabo en un plazo máximo de 7 días hábiles desde el inicio del procedimiento.

- iii. Una vez realizada la acción directa, persona acosada e instructora del caso se volverán a reunir para la puesta en común de la situación. La persona instructora emitirá un informe resolutorio a la CECAG. Se indicarán las repercusiones, a priori, del procedimiento informal de acción directa. En caso necesario, se propondrán las actuaciones que se estimen oportunas o la apertura de procedimiento formal. El proceso descrito transcurrirá en un plazo máximo de 12 días hábiles desde que se comunica la situación.
- iv. Por último, la persona instructora llevará a cabo un seguimiento durante las próximas 12 semanas, en contacto periódico por mail, teléfono o presencial con la persona acosada. En caso de que la situación de acoso no termine o cuando la persona afectada no quede satisfecha, se abrirá procedimiento formal.

#### VÍA FORMAL DE RESOLUCIÓN: DENUNCIA.

Se puede iniciar desde un principio o como continuación de un proceso informal con resultados no satisfactorios. Se activará mediante interposición de denuncia escrita (anexo III) y dirigida a la CECAG. Puede ser interpuesta por la persona afectada o persona autorizada para tal fin. En caso de que la denuncia sea presentada por un/a tercero/a deberá ir acompañada de autorización formal de la persona acosada. Junto a la denuncia, se adjuntará la documentación que la víctima considere pertinente, todo en sobre cerrado. Ante una denuncia, la CECAG iniciará un proceso rápido y confidencial para explorar la situación:

- i. En un plazo máximo de 2 días hábiles desde la presentación de la denuncia, la CECAG se reunirá con la persona presuntamente acosa para establecer comunicación e información. Se tomará en cuenta si se trata de un caso nuevo o derivado de proceso informal insatisfactorio. La presentación de denuncia supone la aceptación de colaborar en todas las pruebas y actuaciones necesarias para la investigación.
- ii. En caso de activación de fase instructora, en los próximos 2 días hábiles la CECAG diseñará una estrategia de intervención adecuada y se elegirá a una persona instructora. Si la persona acosada lo requiere, se nombrará una persona de referencia que realizará las comunicaciones entre ésta y la persona instructora y/o CECAG. Se informará a RRHH sobre la apertura del caso para garantizar la investigación, el acceso a la información y entrevistas personales, y la solicitud de medidas cautelares si se estima oportuno. En caso de desestimación de acoso, la persona presuntamente acosada podrá presentar

- alegaciones y/o acudir a vías de denuncia externas a la empresa: administrativa y judicial.
- iii. La persona instructora se citará por separado con las presuntas personas acosadora y acosada y les informará sobre la apertura de procedimiento, sus derechos y obligaciones. Se les asignará un código numérico cuya recepción deberán firmar como garantía de *intimidad y confidencialidad*. Transmitirá al/la presunto/a acosador/a la información sobre la naturaleza de la denuncia, con acuse de recibo y concediendo un plazo de 10 días hábiles para contestar a la misma. Siguiendo la garantía procesal de *inversión de la prueba* para estos casos, la persona denunciada podrá probar la ausencia de acoso, sin perjuicio de su *presunción de inocencia*.
  - iv. La persona instructora llevará a cabo las entrevistas pertinentes con ambas partes y con las personas de la organización que considere oportuno. Así como diligencias, pruebas y actuaciones, dando voz a todas las partes y testigos. Se procurará que la persona presuntamente acosada relate su testimonio una única vez para evitar victimización secundaria. Las terceras personas involucradas en la investigación tienen la obligación de aportar la información de la que dispongan al respecto. Tanto persona denunciante como denunciada podrán ir acompañadas en todas las actuaciones de una persona de la plantilla o representación legal. Aparte de la persona de referencia de la persona acosada.
  - v. En el plazo máximo de 12 días hábiles la persona instructora pondrá en común con la CECAG su informe valorativo, omitiendo informaciones personales.
  - vi. La CECAG realizará un estudio exhaustivo del caso, valorando la información obtenida así como las posibles condiciones atenuantes o agravantes. En un plazo máximo de 5 días hábiles emitirá un informe definitivo en el que se podrá instar la adopción de medidas correctoras y/o la apertura de expediente disciplinario. En caso de informe negativo se dejará constancia del proceso.
  - vii. El proceso finalizará, en un plazo máximo de 21 días hábiles desde el inicio, con el sobreseimiento o imposición de sanción mediante la valoración del informe por RRHH, la Comisión de Igualdad y la representación sindical. En caso de sobreseimiento la CECAG, con el fin de garantizar el principio de *indemnidad*, hará un seguimiento de la situación por 6 meses a petición de cualquiera de las partes. En el caso de sobreseimiento o sanción que no conlleve al traslado de la persona denunciante y siempre que la estructura de la empresa lo permita, la víctima podrá solicitar el traslado de su puesto de trabajo a otra oficina o departamento. Sin repercutir en una mejora ni detrimento de su posición laboral.

**ACTUACIÓN DISCIPLINARIA: SANCIONES.**

Las sanciones previstas serán (1) la adopción de medidas internas y/o apertura de expediente disciplinario, (2) el despido disciplinario, (3) la suspensión de empleo y sueldo, (4) el traslado forzoso sin derecho a indemnización, (5) la movilidad funcional, (6) el cambio de turno de trabajo, y (7) la inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo. Los procedimientos informales de acción directa y las sanciones formales que no impliquen despido disciplinario serán complementados con la asistencia obligatoria a un curso de formación en perspectiva de género con el fin llevar a cabo un proceso de sensibilización profundo del sujeto activo de acoso. La persona instructora será la encargada de supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas y sanciones.

**7.5. Diseño de evaluación de la propuesta.**

Es necesario hacer un seguimiento y evaluación periódica del protocolo. Como herramienta técnica incluida en el Plan de Igualdad de la empresa, presenta la ventaja de que (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. 2015: 23) «permite el seguimiento y evaluación del procedimiento por la Comisión de Igualdad que se constituya». Si la estructura de la empresa presenta limitaciones al respecto, será responsabilidad de la CECAG, representación legal o persona responsable. Y con el fin de garantizar la objetividad, siempre contará con supervisión de personal técnico especializado externo.

El sistema de evaluación se concretará durante la fase de diseño del protocolo. Se establecerán una serie de indicadores con el fin de medir la progresión hacia las metas de igualdad, inclusión de la diversidad y fomento de la corresponsabilidad. Éstos se pueden referir al conocimiento adquirido por la plantilla en cuestiones de género, sensación sobre el clima laboral, análisis del lenguaje utilizado por la empresa, número de activaciones del protocolo paliativo, satisfacción general con las medidas, etc...

A la hora de consensuar los indicadores y datos necesarios para la evaluación se deben tomar en cuenta los principios para los protocolos, especialmente los de confidencialidad, intimidad y dignidad de las personas empleadas. En relación a ello, existen unas especificaciones legislativas para la protección de estos principios en el colectivo LGBT+.

La ley de protección de datos contempla medidas extraordinarias para salvaguardar la identidad de género y la orientación sexual de las personas, pero eso no significa que no se pueda medir y controlar el desarrollo del plan estratégico de diversidad e inclusión LGBT+. No se podrá evaluar, por ejemplo, como se suele hacer con las políticas de

igualdad de género, recurriendo a indicadores numéricos de mujeres en puestos de liderazgo y con otros indicadores desagregados por sexo. Pero sí se podrán medir rubros extraídos de las encuestas internas de clima u otros hitos que puedan ser de relevancia: como la cantidad de aliados vinculados a la red LGBT+ o el número de asistentes voluntarios a las sesiones de sensibilización (J. Ignacio Pichardo, et al., 2019: 19).

La revisión tendrá una periodicidad anual, pudiéndose motivar revisiones puntuales por la detección de carencias o intención de mejora del mismo.

## 7.6. Temporalización del protocolo.

Tabla 9. Cronograma del protocolo.

PAUTA \ SEMANA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Contacto																		
Reunión																		
Planificación																		
Recogida datos																		
Encuesta																		
Entrevistas																		
Otros																		
Diagnóstico																		
Diseño																		
Negociación																		
Elección CECAG																		
Formación género																		
Aplicación																		
M/P	Difusión e información / sensibilización / formación																	
L/P	Activación de procedimiento reactivo (denuncias) / evaluación																	
Vigencia	Hasta fin del Plan de Igualdad (3 años)																	

Fuente: elaboración propia

La temporalización del protocolo estará sujeta a la del Plan de Igualdad empresarial. Se prevén tres horizontes temporales de funcionamiento: corto, medio y largo.

Un corto plazo, de dieciocho semanas duración, previsto para la implementación del protocolo en la empresa. Los primeros pasos serán el contacto y reunión con la empresa. Hacia la cuarta semana se llevará a cabo la planificación de la estrategia global de implementación. A continuación, se recogerán los datos necesarios para pasar, entre la novena y décima semana, a elaborar el diagnóstico de situación. En las dos semanas posteriores, se diseñará el protocolo adaptado a la entidad: procedimientos proactivo y reactivo y método de evaluación. Durante el diseño, y hasta la semana catorce, tendrá lugar un fluido periodo de negociación con la empresa. Se constituirá la CECAG y se llevarán a cabo dos semanas de formación, según

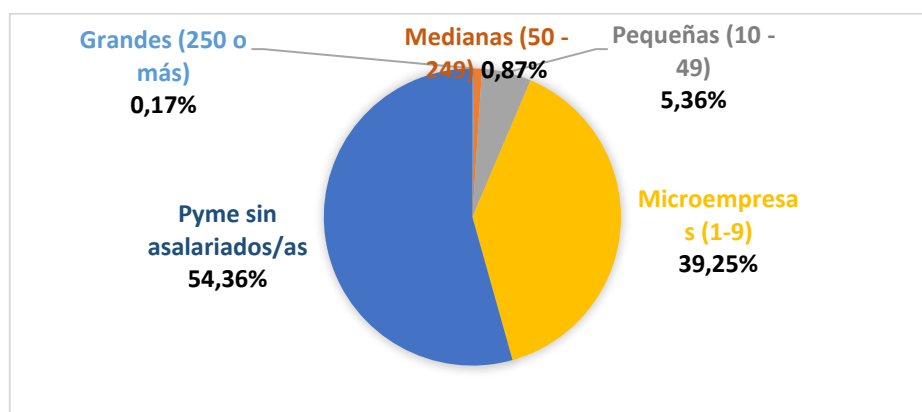
necesidades. La semana dieciocho entrará en vigor el protocolo y se difundirá enérgicamente a través de los canales de la empresa.

A partir de este momento, a medio plazo se desarrollarán las estrategias proactivas según la periodicidad y plazos acordados. También se prevé la activación del procedimiento reactivo por medio de comunicaciones o denuncias. A largo plazo, tendrá lugar la revisión anual del protocolo hasta fin de vigencia del Plan de Igualdad (3 años).

## 8. LIMITACIONES Y PROSPECTIVA.

Una de las mayores dificultades en la obligación de implementar planes de igualdad en las empresas, cuyas medidas incluyan protocolos, deriva de las características del tejido empresarial español. Si bien la obligatoriedad se ha establecido por el RD 6/2019 para empresas desde 50 personas, lo cierto es que este tejido está compuesto principalmente por pymes y micro pymes. Según datos del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo de enero de 2020, la distribución de empresas por número de personas empleadas sería la presentada en la Ilustración 3. Como se observa, el porcentaje de empresas susceptibles de implementar protocolos estaría alrededor del 45%, sin contar con las Pymes sin asalariados/as. De éstas, más de un 40% quedan eximidas de la obligación por tener menos de 50 personas empleadas. Es decir, actualmente sólo las denominadas Grandes y Medianas empresas están bajo obligación, representando un porcentaje mínimo.

Ilustración 3. Tamaño de las empresas españolas.



Fuente: Ministerio de Industria, Comercio y Turismo 2020: 1. Elaboración propia.

Además, cabe tener en cuenta que al denunciar de casos de acoso y activarse el procedimiento paliativo con las posibles medidas o sanciones, se ponen en cuestión las relaciones laborales dentro de la empresa. Por lo que el tamaño reducido de la misma dificulta la posibilidad de llevar a cabo estas medidas, siendo un eficaz atenuante de la voluntad empresarial para adoptarlo. Rocío Pérez Guardo lo expone de esta manera:

La naturaleza de su proceso de actuación y la realidad del tejido socio económico español caracterizado por una presencia mayoritaria de PYMES y micro PYMES, hacen que las sanciones sólo se puedan efectuar en una pequeña parte de las situaciones reales de acoso. Este tiende a quedar encubierto principalmente por la ausencia de declaraciones de testigos, que bien no existen o bien se niegan a colaborar, y por la dificultad probatoria aparejada al fenómeno (2012: 216).

Una forma eficaz de extender las garantías de protección a un mayor número de personas empleadas es mediante la vinculación de los protocolos a través de los convenios colectivos. Como vimos anteriormente, así lo sugieren las leyes valencianas para la igualdad LGTBI y para el reconocimiento del derecho a la identidad y expresión de género, L23/2018 y L8/2017 respectivamente. De esta manera, ofrecerían cobertura con independencia de que la empresa cuente con un plan de igualdad. En unas declaraciones relativamente recientes así lo expresaba Elena Blanco, responsable de igualdad en CCOO, (Marisa Kohan, 2019) «es necesario que los protocolos sobre acoso sexual formen parte de los convenios colectivos, especialmente en los de ámbito sectorial, dado que así se garantiza que todas las empresas tendrán protocolo».

Existen otras limitaciones relacionadas con la aplicación del enfoque interseccional en las políticas públicas y sus herramientas. En las últimas décadas, (Gerard Coll-Planas y Marta Cruells 2013: 154) el debate sobre este tema es intenso. Por un lado, la aplicación de dichas políticas desde una dimensión sectorial, coloca en los márgenes a las personas que se ven afectadas por varios ejes de desigualdad e invisibiliza las estructuras opresivas. Por otro, resulta complejo operar desde la intersección bajo la lógica hegemónica de la sectorialidad, podríamos decir que en este punto se sitúan las actuales políticas estatales para la igualdad. Se teme, además, generar un (2013: 164) «*totum revolutum* en el que no se atiende a las especificidades de cada grupo». Sin embargo, considero que afinar la aplicación de este enfoque es necesario para visibilizar la estructura sistémica de la dominación y, a la larga, poder incidir en ella. En consonancia con ello, Gerard Coll-Planas y Marta Cruells exponen:

Squires (2008), Bustelo y Lombardo (2009), Marx Ferree (2009) y Lombardo y Verloo (2010) coinciden, en sus análisis sobre la implementación de políticas de igualdad, que un requisito indispensable para conseguir una mayor inclusión de estas políticas es que la respuesta legal o institucional no se limite al terreno individual-identitario sino también al estructural y discursivo. De este modo se vincula la capacidad o potencial de transformación de la política con su capacidad de incidencia, no solo en los efectos de la discriminación, sino sobre todo en sus causas estructurales (2013: 158).

Avanzar un paso más en la aplicación del enfoque interseccional, en coherencia con la propuesta original de su autora, significaría diseñar un sistema integral de garantía y protección de los derechos y libertades de las personas que abarque todos los ejes de violencia estructural, y no únicamente los de naturaleza sexo genérica. Esto parece complejo de traducir al actual lenguaje legislativo. Desde el presente protocolo, se



propone tomar en cuenta las intersecciones de opresión para diseñar procedimientos reactivos y proactivos frente al acoso que se activarán, sin embargo, mediante denuncia motivada por los tipos de acoso propuestos. No deja de haber cierta sectorialidad en este diseño. Como prospectiva, puede que la práctica del enfoque interseccional en las herramientas y políticas para la igualdad social nos conduzca, paulatinamente, al diseño de sistemas de protección integrales. Lo ideal, y lo justo, es que *inclusión de la diversidad* signifique considerar las intersecciones entre género, religión, 'raza', procedencia, sexo, capacidad, clase, etc... ampliando el significado de la palabra igualdad. Considero que desde las herramientas técnicas de protección social que tenemos a nuestro alcance, es necesario hacer este esfuerzo para dirigirnos hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible propuestos en la Agenda 2030, compensando el hecho de que:

[...] la fuerza de las corporaciones a quienes no les interesa la perspectiva de género, el capitalismo atroz, la individualidad y la competencia, no son buenos esquemas para trabajar por la igualdad. Frente a ello, la protección social universal es esencial para lograr la igualdad de género [...] (Purificación Heras González, 2019: 33).

## 9. CONCLUSIONES.

Para concluir, me gustaría desarrollar algunas reflexiones y divagaciones personales en relación a la herramienta presentada.

Hablar de discriminación es hablar de poder. Hablar de poder es, desde un plano material, hablar de recursos y capital. El acceso a la acumulación de recursos, capital y poder está estructuralmente diseñado por y para un estereotipo de género muy concreto: la masculinidad tradicional hegemónica. En su constante auto-afirmación de poder este estereotipo, encarnado mayoritariamente por hombres pero no de forma exclusiva, hace uso de privilegios y patrones conductuales que son socialmente legitimados mediante el proceso de normalización patriarcal. Algunos de estos patrones están relacionados con agresividad, competitividad, explotación, etc... Esta inercia violenta deja muy poco espacio y oportunidades para otras formas de hacer y legitima el acaparamiento de poder en el estereotipo patriarcal.

Como hemos visto antes, las características de la masculinidad hegemónica son concretas: binarismo y dicotomía sexo genérica, heterosexualidad obligatoria y supremacía de lo masculino sobre lo femenino. Los privilegios sociales adheridos a estas características excluyen al resto de identidades del libre acceso a la acumulación de recursos, capital y poder. En este sentido, las personas que responden a categorías como mujer, lesbiana, gay, bisexual, trans, etc..., con sus propias diferencias de

exposición a la vulnerabilidad, no se encuentran en un plano de igualdad de condiciones respecto de la masculinidad hegemónica. Ni tampoco entre ellas mismas.

En relación a ello, y gracias al avance de la protección especializada de los DDHH, las distintas legislaciones tratan de garantizar la igualdad de derechos y oportunidades de estas personas. En el caso concreto de la protección contra la violencia de género y debido a la gran prevalencia del fenómeno, se ha necesitado hacer un uso conjunto y reiterado de dos categorías: mujer y víctima. En mi opinión, la normalización de esta asociación repercute simbólicamente en las posibilidades de acceso al poder del sujeto mujer desde los planos de la autopercepción y el imaginario colectivo. Actualmente, la legislación para la igualdad LGBT+ se encuentra en pleno proceso de incorporación y se están reconociendo, por tanto, más sujetos políticos que son víctimas de las violencias del sistema de género. Desde diferentes disposiciones se garantiza la protección de las personas frente a conductas lesbóforas, bífobas, tráfobas, homóforas o misóginas en los escenarios sociales. No cabe duda de que estas medidas legislativas son básicas y muy necesarias, pero también sabemos que más allá de garantías de protección y acciones positivas, acabar con las violencias de género como constructo social pasa por educar de otra forma. En definitiva, socializar el imaginario colectivo de forma que aprenda a valorar y abrazar la diversidad humana. Por este motivo, considero que la aplicación del enfoque interseccional es útil para visibilizar la estructura de la violencia y poner el foco de la atención social no sólo en las víctimas, sino también en el núcleo duro de la acumulación de poder que violenta legítimamente al resto. Tomando en consideración de qué forma observamos la realidad, la nombramos, y cuánto poder hay en las categorías adheridas que asignamos a los sujetos.

Volviendo a la acumulación de recursos y capital, podemos afirmar que el ámbito laboral es su principal escenario. Desde ahí, es fácil observar cómo los sujetos que gozan de mayor libertad para acceder al poder están ligados al estereotipo de la masculinidad hegemónica tradicional. Y que este estereotipo, a su vez, define el actual modelo económico patriarcal que necesita una revisión urgente. No debemos olvidar que quien acumula recursos, materiales o simbólicos, tiene el poder de definir y configurar la realidad.

En relación a esto, creo que herramientas de protección y sensibilización como la presentada en este proyecto, pueden contribuir a erosionar la normatividad en el ámbito laboral y tener efectos sobre la redistribución de los recursos y el poder. Haciendo de la socialización en valores igualitarios, diversos y corresponsables, además de una

garantía de protección de los Derechos Humanos, una llave para un cambio de paradigma.

## BIBLIOGRAFÍA.

- AGENCIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA (FRA). 2014. *Violencia de género contra las mujeres: una encuesta a escala de la unión europea. Resumen de las conclusiones*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2014. ISBN 978-92-9239-380-9 doi: 10. 2811/6080. Disponible en: [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14\\_es.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_es.pdf)
- Blanco, Silvia. 2018. «Una de cada tres españolas se ha sentido acosada sexualmente». 6.03.2018. [online] Elpais.com. Acceso: 9 julio 2020. Disponible en: [https://elpais.com/politica/2018/03/05actualidad/1520275424\\_742470.html](https://elpais.com/politica/2018/03/05actualidad/1520275424_742470.html)
- Coll-Planas, Gerard y Marta Cruells. 2013. «La puesta en práctica de la interseccionalidad política: el caso de las políticas LGTB en Cataluña». *Revista Española de Ciencia Política*. Núm. 31, Marzo 2013, pp. 153-172. Disponible en: <http://dspace.uvic.cat/xmlui/handle/10854/2219>
- CONSEJO DE RELACIONES LABORALES DE CATALUÑA, 2017. Guía de elaboración del protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa. Comisión de Igualdad y del Tiempo de Trabajo. Generalitat de Catalunya.
- Crenshaw Williams, Kimberlé. 1989. «Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics». *University of Chicago Legal Forum* (1989), pp. 139 – 167.
- FELGTB y COGAM. 2013. *Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España*. FELGTB y COGAM. Madrid. Disponible en: <https://felgtb.com/stopacosoescolar/wp-content/uploads/2017/08/Estudio-sobre-discriminacion-por-orientacion-sexual-y-o-identidad-de-genero-en-Espana-2013.pdf>
- Heras González, Purificación. 2019. « ¿Tienen perspectiva de género los ODS?». *Necesidad de la igualdad de género para transformar nuestro mundo*. Diego Marín Librero – Editor S.L. Murcia. pp. 11 – 38. Disponible en: <https://igualdad.umh.es/2019/05/23/publicacion-del-libro-necesidad-de-la-igualdad-de-genero-para-transformar-nuestro-mundo/>
- Hill Collins, Patricia. 1990. *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. Harper – Collins Academic Publishers. London. Instituto Nacional de Estadística (INE). 2010. *Personas entre 16 y 64 años y que hayan dejado el trabajo después del nacimiento de su hijo para prestarle cuidados, sin considerar la excedencia, según la duración de este periodo*. Módulo año 2010. Conciliación entre la vida laboral y la familiar. INEbase. Disponible en: [https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t22/e308/meto\\_05/modulo/2010/I0/&file=01022.px#!tabs-tabla](https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t22/e308/meto_05/modulo/2010/I0/&file=01022.px#!tabs-tabla)
- Kohan, Marisa. 2019. «Los datos sobre acoso sexual en el trabajo no existen ni tampoco se los espera». 25.10.2019 [online] Publico.es. [Acceso 9 Julio 2020] Disponible en: <https://www.publico.es/sociedad/acoso-sexual-laboral-datos-acoso-sexual-no-existen-espera.html>
- Marcos Santiago y María del Rosario, 2005. «Reflexiones acerca del trabajo de las mujeres». *Cuestiones de género*, 2005, nº 0, p. 111/153. Universidad de León.

- MINISTERIO DE IGUALDAD. S/f. *Distintivo "Igualdad en la Empresa" – Red DIE*. Instituto de la Mujer. Inmujer.gob.es. Disponible en: <https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/Distitivoligualdad Empresa.htm>
- MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO. 2020. Cifras Pyme. [Acceso enero 2020]. Disponible en: <http://www.ipyme.org/Publicaciones/CifrasPYME-enero2020.pdf>
- MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. 2015. *Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo*. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades. Madrid. Disponible en: [http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Manual\\_preven cion\\_acoso\\_sexual\\_y\\_por\\_razon\\_de\\_sexo.pdf](http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Manual_preven cion_acoso_sexual_y_por_razon_de_sexo.pdf)
- MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. 2017 (1) «Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral». *BIE 41 Boletín Igualdad Empresa*. Madrid. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades. Madrid. Disponible en: [http://www.igualdadenlaempresa.es/enDestacado/docs/Boletin\\_Igualdad\\_en\\_la Empresa\\_BIE\\_41.pdf](http://www.igualdadenlaempresa.es/enDestacado/docs/Boletin_Igualdad_en_la Empresa_BIE_41.pdf)
- MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. 2017 (2) *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Madrid. Disponible en: <https://www.inmujer.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2017/2017LGBT AmbitodelEmpleo.pdf>
- MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL. 2019. *Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2018*. Madrid. [Acceso 25 Julio 2020] Disponible en: [http://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS\\_Descargas/Que\\_hacemos/Memorias/ME MORIA\\_2018.pdf](http://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/ME MORIA_2018.pdf)
- Noëlle – Neumann, Elisabeth. 1995. *La espiral del silencio. Opinión pública: nuestra piel social*. Paidós. Barcelona, 1995.
- OIT, s/f. Igualdad Y Discriminación. [Online] Ilo.org. 2016 – 2020. [Acceso 15 Agosto 2020] Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang-es/index.htm>
- Peña Gallo, Maria Luisa, 2016. *El mobbing maternal: una forma de discriminación laboral contra la mujer en Europa*. Institut dels Drets Humans de Catalunya. Pp. 22-24. Disponible en: [https://www.idhc.org/arxiu/ajudes-formacio/1467892046-PE%C3%91A\\_MLuisa.pdf](https://www.idhc.org/arxiu/ajudes-formacio/1467892046-PE%C3%91A_MLuisa.pdf)
- Pereira Oviedo, Gloria Rocío. 2020. *Procedimiento elaboración y control de documentos del SGC*. [Online] Minciencias.gov.co. [Acceso 19 Agosto 2020] Disponible en: [https://minciencias.gov.co/sites/default/files/ckeditor\\_files/G102PR01-procedimiento-elaboracion-control.pdf](https://minciencias.gov.co/sites/default/files/ckeditor_files/G102PR01-procedimiento-elaboracion-control.pdf)
- Pérez Guardo, Rocío. 2012. «Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España». *Athenea Digital*, 12(2), pp.199-219. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4150984>
- Pichardo Galán, J. Ignacio, Margarita Alonso, Luis Puche Cabezas y Óscar Muñoz. 2019. *Guía ADIM LGBT+. Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de*

*género en empresas y organizaciones*. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, Madrid. <https://eprints.ucm.es/59897/>

Protocolo. Real Academia Española de la Lengua. RAE. Consultado en: <https://www.rae.es/search/node/protocolo>

Rodriguez Rodriguez, Ignacio. 2018. *La gestión del acoso sexual y acoso por razón de sexo en las universidades públicas españolas. Propuestas de mejora*. TFM. Universitat Jaume I. Castellón.

Rodriguez Rodriguez, Ignacio y Purificación Heras González, 2020. «A Study of the Protocols for Action on Sexual Harassment in Public Universities—Proposals for Improvement». *Social Sciences*, Vol. 9 (8), 128.

Rubin, Gayle. 1986. «El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo». *Nueva Antropología*, vol. VIII, núm. 30, noviembre, 1986, pp. 95-145. Asociación Nueva Antropología A.C. Distrito Federal, México.

## BIBLIOGRAFÍA LEGISLATIVA.

### Legislación internacional.

ONU, 1948. Declaración Universal de los Derechos Humanos. Ratificación en Boletín Oficial del Estado núm. 243, de 10 de octubre de 1979, páginas 23564 a 23570. Referencia: BOE-A-1979-24010.

1979. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación sobre la mujer (Cedaw). Tratado internacional. Ratificación en Boletín Oficial del Estado núm. 69, de 21 de marzo de 1984, páginas 7715 a 7720. Referencia: BOE-A-1984-6749.

1993. Conferencia de Viena de 1993, Conferencia mundial de Derechos Humanos organizada por las Naciones Unidas.

1995. Declaración y Plataforma de Acción de Pekín.

2007. Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.

OIT. 1958. C111 sobre la discriminación en empleo y ocupación. Ginebra, 42ª reunión OIT (25 junio 1958) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales). Entrada en vigor 15 junio 1960.

1985. Resolución relativa a la igualdad de oportunidades y de trato para los hombres y las mujeres en el empleo.

2004. Resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad.

2019. C190 Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de 21 junio de 2019. Adopción: Ginebra, 108ª reunión CIT (21 junio 2019) Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos). Entrada en vigor: 25 de junio de 2021.

OHCHR, 2012. Nacidos libres e iguales en dignidad y derechos: Orientación sexual e identidad de género en las normas internacionales de derechos humanos.

### **Legislación comunitaria.**

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2000. (2010/C 83/02).

Convenio de Estambul, 2011. Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. Ratificación en Boletín Oficial del Estado núm. 137, de 6 de junio de 2014, páginas 42946 a 42976. Referencia: BOE-A-2014-5947.

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo incluye la discriminación por orientación sexual. Diario Oficial de las Comunidades Europeas núm. 303, de 2 de diciembre de 2000, páginas 16 a 22. Referencia: DOUE-L-2000-82357.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Diario Oficial de las Comunidades Europeas núm. 204, de 26 de julio de 2006, páginas 23 a 36. Referencia: DOUE-L-2006-81416.

Recomendación (UE) 92/131/CEE de la Comisión, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo que incluyó un Código práctico encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo. Diario Oficial de la Unión Europea L 49 de 24.2.1992, p. 1/8.

Resolución del Parlamento Europeo, de 24 de mayo de 2012, sobre la lucha contra la homofobia en Europa (2012/2657(RSP)). Diario Oficial de la Unión Europea C 264E de 13.9.2013, p. 54/58.

### **Legislación nacional.**

Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29313 a 29424 Cita en texto: (CE 1978) 1978.

Ley 31/1995, 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado núm. 269, de 10 de noviembre de 1995. Referencia: BOE-A-1995-24292.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género. Boletín Oficial del Estado núm. 313, de 29 de diciembre de 2004. Referencia: BOE-A-2004-21760.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado núm. 71, de 23 de marzo de 2007. Referencia: BOE-A-2007-6115.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Boletín Oficial del Estado núm. 245, de 11 de octubre de 2011. Referencia BOE-A-2011-15936.

Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Referencia: BOE-A-2015-3439.



Proposición de Ley, 12 de mayo de 2017, contra la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, y de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales. Redacción a cargo de FELGTB. Presentada por el Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.

Real Decreto 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Boletín Oficial del Estado núm. 189, de 8 de agosto de 2000, páginas 28285 a 28300. Referencia: BOE-A-2000-15060.

Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado núm. 255, de 24 de octubre de 2015. Referencia: BOE-A-2015-11430.

Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Boletín Oficial del Estado núm. 57, de 7 de marzo de 2019. Referencia: BOE-A-2019-3244.

### **Legislación autonómica.**

Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres. *Comunitat Valenciana*. Boletín Oficial del Estado núm. 110, de 8 de mayo de 2003. Referencia: BOE-A-2003-9334.

Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana. *Comunitat Valenciana*. Boletín Oficial del Estado núm. 190, de 06 de agosto de 2010. Referencia: BOE-A-2010-12629.

Ley 7/2012, de 23 de noviembre, Integral contra la Violencia sobre la mujer. *Comunitat Valenciana*. Boletín Oficial del Estado núm. 297, de 11 de diciembre de 2012. Referencia: BOE-A-2012-14978.

Ley 8/2017, de 7 abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y expresión de género. *Comunitat Valenciana*. Boletín Oficial del Estado núm. 112, de 11 de mayo de 2017. Referencia: BOE-A-2017-5118.

Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI. *Comunitat Valenciana*. Boletín Oficial del Estado núm. 10, de 11 de enero de 2019. Referencia: BOE-A-2019-281.

## Anexo I. RELACIÓN DE PROTOCOLOS CONSULTADOS.

1. Ajuntament de Barcelona, 2019. *Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament per raó d'orientació sexual, de la identitat de gènere y d'expressió de gènere.*
2. Ajuntament de València, 2015. *Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*
3. EMAKUNDE – Instituto Vasco de la Mujer, 2016. *Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.*
4. Generalitat Catalana, 2015. *Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Departament d'Empresa i Ocupació.*
5. Generalitat Valenciana, 2010. *Protocolo de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral de la administración de la Generalitat Valenciana.*
6. Grupo Ilunion S.A., 2016. *Procedimiento de actuación ante reclamaciones de acoso y discriminación.*
7. Junta de Andalucía, 2012. *Modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y procedimiento especial para los casos que puedan producirse en la empresa.*
8. Metro Bilbao, 2014. *Protocolo de actuación ante el acoso en el trabajo.*
9. Mercedes-Benz, Vitoria – Gasteiz, 2016. *Protocolo de prevención e intervención en casos de acoso.*
10. Universidad Miguel Hernández, 2015. *Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual de la Universidad Miguel Hernández.*
11. Universitat Politècnica de València, 2018. *Protocolo de actuación en los supuestos de acoso.*
12. Verdimed, 2018. *Protocolo de acoso. Prevención. Detección y actuación.*

**B). TIPOS DE ACOSO ABORDADOS EN CADA PROTOCOLO.****Tabla 10. Tipos de acoso abordado en cada protocolo.**

<b>Tipo Protocolo</b>	<b>Sexual</b>	<b>Razón de sexo</b>	<b>Orientación sexual</b>	<b>Identidad de género</b>	<b>Expresión de género</b>	<b>Embarazo maternidad</b>	<b>Paternidad</b>
Generalitat Valenciana (2010)	•	•					
Junta de Andalucía (2012)	•	•	•				
Metro Bilbao (2014)	•	•	•	•	•	•	•
Ajuntament de València (2015)	•	•					
UMH (2015)	•	•	•			•	
Empresa i Ocupació Gen. Catalana (2015)	•	•	•		•	•	
Emakunde (2016)	•	•					
Mercedes – Benz (2016)	•	•					
Grupo Ilunion (2016)	•	•	•				
Univ. Politècnica València (2018)	•	•	•	•	•	•	•
Verdimed (2018)	•	•	•			•	•
Ajuntament de Barcelona (2019)	•	•	•	•	•		

Fuente: Relación de protocolos consultados, elaboración propia

## Anexo II. ENCUESTA PARA DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN LA EMPRESA

### DATOS PERSONA EMPLEADA:

HOMBRE – MUJER – <i>PERSONA</i> <sup>6</sup>
EDAD (opcional)
DEPARTAMENTO (opcional)
PUESTO (opcional)
ANTIGÜEDAD EN LA ENTIDAD (opcional) : menos de 2 años, 2-5 años, más de 5 años
TIPO DE CONTRATO (opcional): temporal – indefinido
JORNADA (opcional): reducida – parcial - completa

### 1º BLOQUE

(Datos cuantitativos)

PREGUNTAS	SI	NO	NS/ NC
¿Sabe qué es el acoso sexual?			
¿Considera haber sufrido acoso sexual en el trabajo?			
¿Lo puso en conocimiento de la empresa?			
¿Considera que alguno de sus compañeros/as ha podido ser víctima de acoso sexual en la empresa?			
¿Sabe qué es el acoso por razón de sexo?			
¿Considera haber sufrido acoso por razón de sexo en el trabajo?			
¿Lo puso en conocimiento de la empresa?			
¿Considera que alguno de sus compañeros/as ha podido ser víctima de acoso por razón de sexo en la empresa?			
¿Sabe qué es el acoso por orientación sexual?			
¿Considera haber sufrido acoso por orientación sexual en el trabajo?			
¿Lo puso en conocimiento de la empresa?			
¿Considera que alguno de sus compañeros/as ha podido ser víctima de acoso por razón de orientación sexual en la empresa?			
¿Sabe qué es el acoso por identidad de género?			
¿Considera haber sufrido acoso por identidad de género en el trabajo?			
¿Lo puso en conocimiento de la empresa?			
¿Considera que alguno de sus compañeros/as ha podido ser víctima de acoso por razón de identidad de género?			
¿Sabe qué es el acoso por expresión de género?			
¿Considera haber sufrido acoso por expresión de género en la empresa?			
¿Lo puso en conocimiento de la empresa?			
¿Considera que alguno de sus compañeros/as ha podido ser víctima de acoso por razón de expresión de género?			
¿En caso de sufrir acoso por los motivos arriba enumerados o ser testigo de acoso de un compañero/a de trabajo, sabría qué hacer o a quién dirigirse?			

<sup>6</sup>Se propone este término genérico como opción a señalar por aquellas personas que no se identifiquen, o no quieran identificarse, con las categorías de hombre y mujer.

¿Sabe que los casos de acoso arriba enumerados pueden ser constitutivos de falta, sanción e, incluso, delito?			
---	--	--	--

(Datos cuantitativos)

RESPUESTAS: 1: nada satisfecho/a – 2.poco satisfecho/a – 3.bastante satisfecho/a – 4.muy satisfecho/a – 5. NS/NC

PREGUNTA	1	2	3	4	5
¿Se siente cómodo/a con su condición de hombre/mujer/persona en su puesto de trabajo y en relación a sus compañeros/as de trabajo?					
¿Se siente cómodo/a en relación a la libre expresión de su orientación sexual en su puesto de trabajo y con respecto a sus compañeros/as de trabajo?					
¿Se siente cómodo/a para expresar con libertad su identidad y expresión de género en su puesto de trabajo y en relación a sus compañeros/as de trabajo?					
¿Considera necesario que la entidad cuente con un protocolo para la prevención, detección y actuación para los casos de acoso arriba enumerados?					

**2º BLOQUE**

(Datos cuantitativos)

PREGUNTAS	SI	NO	NS/NC
¿Ha sido madre/padre durante su periodo laboral en la entidad?			
¿En caso afirmativo, se ha sentido discriminada/o laboralmente por este motivo?			
¿En caso afirmativo, hizo uso de la baja por maternidad/paternidad?			
¿Piensa que las políticas de protección de la maternidad/paternidad pueden influir en la decisión personal de ser madre/padre?			
¿Considera adecuado que la entidad cuente con un protocolo para la prevención, detección y actuación en casos de discriminación relacionados con maternidad y paternidad?			

(Datos cualitativos)

RESPUESTAS: 1: nada satisfecho/a – 2.poco satisfecho/a – 3.bastante satisfecho/a – 4.muy satisfecho/a – 5. NS/NC

Indique su grado de satisfacción con la entidad en relación a la protección de los derechos por embarazo, maternidad y/o paternidad	
---	--

(Datos cuantitativos)

PREGUNTA	SI	NO	NS/ NC
¿Ha debido asumir cuidados familiares de personas dependientes durante su periodo laboral en la entidad?			
¿En caso afirmativo, se ha sentido discriminado/a laboralmente por este motivo?			
¿En caso de respuesta afirmativa a la pregunta 1, hizo uso de baja o reducción de jornada?			
¿Piensa que pueden influirle las políticas de conciliación de la entidad en relación a la decisión personal de asunción de cuidados familiares?			

(Datos cualitativos)

RESPUESTAS: 1: nada satisfecho/a – 2.poco satisfecho/a – 3.bastante satisfecho/a – 4.muy satisfecho/a – 5. NS/NC

PREGUNTA	1	2	3	4	5
Indique su grado de satisfacción con la entidad en relación a las facilidades y políticas de conciliación laboral					
¿Considera adecuado que la entidad cuente con un protocolo para la prevención, detección y actuación para casos de discriminación relacionados con la asunción de cuidados familiares?					

**3º BLOQUE**

(Datos cualitativos)

RESPUESTAS: 1: nada satisfecho/a – 2.poco satisfecho/a – 3.bastante satisfecho/a – 4.muy satisfecho/a – 5. NS/NC

PREGUNTA	1	2	3	4	5
¿Considera que todas las personas que integran la plantilla tienen las mismas posibilidades y libertades para el ascenso?					
¿Está satisfecho/a con la protección de los derechos de la plantilla por parte de la entidad en relación a los casos expuestos?					
¿Le gustaría que se llevaran a cabo acciones de prevención y sensibilización con respecto a los temas planteados en la entidad?					

## Anexo III. MODELO DE DENUNCIA INTERNA.

El presente modelo de denuncia debe presentarse en sobre cerrado junto con el resto de información pertinente y se hará llegar a la CECAG, indicando en el exterior del sobre el nombre de la persona denunciante o autorizada y el motivo: *Protocolo para la prevención y abordaje interseccional del acoso por motivos de sexo y género en la empresa.*

Datos de la persona denunciada	
Nombre y apellidos	Teléfono o mail de contacto (opcional)
Puesto de trabajo	Departamento / centro de trabajo

Datos de la persona que denuncia (afectada o persona autorizada)	
Nombre y apellidos	DNI / NIE
Puesto de trabajo	Departamento / centro de trabajo
Vinculación laboral	Teléfono y mail de contacto

Tipo de acoso que se denuncia (marcar con una X)	
acoso sexual	<input type="checkbox"/>
acoso por razón de sexo	<input type="checkbox"/>
acoso por orientación sexual	<input type="checkbox"/>
acoso por identidad de género	<input type="checkbox"/>
acoso por expresión de género	<input type="checkbox"/>
acoso por embarazo / maternidad / paternidad	<input type="checkbox"/>
NS / NC	<input type="checkbox"/>



<b>Descripción de los hechos (motivos, fechas y documentación justificativa)</b>
--

<b>Testigos (nombre, apellidos, puesto de trabajo y contacto vía tlf o mail)</b>
--

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

¿Se ha presentado anteriormente comunicación por mismo motivo de denuncia?	SI	NO
--	----	----

En caso afirmativo, las recomendaciones de la CECAG han sido:

Ha habido evidencias de situación de acoso

No ha habido evidencias de situación de acoso


<b>SOLICITUD</b>
------------------

☐ Solicito la revisión del caso por parte de la CECAG

Fecha y lugar

Firma de la  
persona interesada

## Anexo IV. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: POLÍTICA DE TOLERANCIA CERO.

(*NOMBRE DE EMPRESA*) hace público su compromiso de fomentar y sostener un ambiente laboral saludable y respetuoso con la dignidad, los derechos fundamentales y las libertades individuales de las personas empleadas en la organización.

De acuerdo con este compromiso, (*NOMBRE EMPRESA*) declara que las actitudes de *acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual, acoso por identidad y expresión de género y acoso por embarazo, maternidad y paternidad* constituyen situaciones muy graves de discriminación por motivos de sexo y género que atentan contra la dignidad, seguridad, integridad física y moral, la libertad sexual, el derecho al empleo y a la salud en el empleo. Son, además, manifestaciones de las relaciones de poder relacionadas con los roles y estereotipos de género que ocasionan iniquidad dentro y fuera de la empresa, desestabilizando la paz social y la democracia. Y por tanto, perjudicando los objetivos de responsabilidad social corporativa de la entidad.

Tomando en cuenta la protección de los derechos desde la Constitución Española, el Estatuto de los/as Trabajadores/as y las normativas autonómica, comunitaria e internacional; y por otro lado, las consecuencias negativas que pueden derivar a la salud de la plantilla; las personas firmantes, en representación de la empresa, expresamos nuestra **política de tolerancia cero** hacia estas conductas en (*NOMBRE DE EMPRESA*).

Para garantizar este fin, adoptamos firmemente el *Protocolo para la prevención y abordaje interseccional del acoso por motivos de sexo y género en la empresa* cuyo ámbito de aplicación implica a toda la plantilla de (*NOMBRE DE EMPRESA*), independientemente de su vinculación y nivel jerárquico, cuya implicación es vital para fortalecer la salud e igualdad en el trabajo.

Mediante el presente protocolo nos comprometemos, por un lado, a regular un procedimiento de actuación para resolver reclamaciones y denuncias de discriminación por motivos de sexo y género. Y por otro, a llevar a cabo campañas y acciones para la prevención de este tipo de violencias mediante sensibilización e información. Puesto que el disfrute de un ambiente laboral libre de violencias, además ser un derecho, incide muy positivamente en la calidad de vida de las personas empleadas y fortalece la confianza en la empresa; por tanto, más allá de la obligatoriedad de respetar este compromiso, pedimos la implicación proactiva de toda la plantilla.